

谨防培训合同的陷阱及对策 PDF转换可能丢失图片或格式，  
建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/480/2021\\_2022\\_\\_E8\\_B0\\_A8\\_E9\\_98\\_B2\\_E5\\_9F\\_B9\\_E8\\_c122\\_480324.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E8_B0_A8_E9_98_B2_E5_9F_B9_E8_c122_480324.htm) [前言] 九名农民工在韩国辛苦一年，每天工作十二小时，无任何加班工资！30万韩元的“生活费”远低于韩国法律规定外国人研修生的最低工资水平70万韩元！原本劳务合同约定在韩劳务两年，但实际上农民工在韩仅劳务一年，劳务收入总计三万多元，但抵去出国前交给劳务公司的二万劳务服务费、交给韩国在华投资企业的一万押金及五仟元左右的韩语培训等出国费用，实际的结果是：这九名农民工在韩国白干一年！不仅如此，九名农民工因为在出国前匆忙的与韩国在华投资企业签订了一份“培训合同”，农民工在归国后即面临韩国在华投资企业要求继续履行为其企业服务五年，但工资待遇却低于同行业工作人员的工资水平，农民工如违反，将面临巨额违约金赔偿的诉讼危机！本案的核心焦点是：农民工如不到韩国在华投资企业上班，应否承担培训合同约定的违约责任。 [正文] 翻开各种有关培训的书籍，对培训的定义可谓是五花八门。英国官方培训委员会为培训下的定义是：通过正式的、有组织的或有指导的方式，而不是一般监督、工作革新或经验，获得与工作要求相关的知识和技能的过程。结合现代培训的内容和发展趋势，通说认为培训是企业实施的有计划的、连续的、系统的学习行为或过程，以改变或调整受训人员的知识、技能、态度、思维、观念、心理，从而提高其思想水平及行为能力，使其有适当的能力去处理担任的工作，甚至是准备迎接将来工作上的挑战。培训的最终目标是要实现企业

发展与员工个人发展的和谐统一。 传统的培训包括知识培训、技能培训、态度培训这“三要素”。常见的训练方法有课堂教授法、研讨法、个案研究法、教学游戏、工作教练法等。

一、我国有关培训的相关法律规定 我国劳动部对培训的认定是“职工在职期间（含转岗）的职业技术培训，包括在各类专业学校（职业技术学校、职工学校、技工学校、高等院校等）和各种职业技术训练班、进修班的培训及与其相关的培训合同、培训费用等”。江苏省劳动和社会厅对“培训”的认定标准是“由用人单位出资(指有货币支付凭证的情况)对劳动者进行的培训”。《企业职工培训规定》第十四条规定：培训合同应明确培训目标、内容、形式、期限、双方的权利和义务以及违约责任。《江苏省劳动合同条例》第十五条规定：用人单位与其出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者，可以在劳动合同中约定或者事先另行协商约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当承担违约责任。《江苏省劳动合同条例》第十八条规定：当事人可以对双方的违约行为如违反服务期约定的、违反保守商业秘密或者竞业限制约定的行为约定违约金。 综上：我国法律所规定或承认的“培训”，是指真实发生的有货币支付凭证的培训！现在我国有些用人单位根本没有对员工进行过培训，也要员工赔偿培训费，也设立服务期限和违约金，这是不合法也不合理的，譬如本案当中的韩国在华投资企业。 二、关于前言所述案件 有证据证明：1、农民工在韩国的“生活费”由韩国企业直接发给农民工（有货币支付凭证），而不是韩国在华投资企业发给农民工，韩国在华投资企业没有实际出资给农民工培训。 2、本案中的“培训合同”未提到我国法律要

求的培训合同应该具备的重要条款如培训目标、培训内容、培训形式等内容。案件小结: 韩国在华投资企业并没有履行“出资”义务！不构成我国法律所要求的“培训”！因此，九名农民工不要承担因解除培训合同而产生的违约责任！防范技巧: 现实中如遇到这类纠纷，要有证据意识，保留如实际雇主的工资支付凭证等证据；保留解除劳动合同时的书面证据如可以特快专递方式递交合同解除书；与企业解除合同的谈判录音，谈判时还应有两名无利害关系的证人在场证明等。

三、我国司法实践中相关判例 梁女士系企业的技术人员，2000年5月企业派其赴日本总公司进行为期4个月的“培训”，临行前企业与其签订了《培训协议》，约定培训结束后梁女士必须回企业工作5年，如提前辞职或被企业开除或除名则应全额赔偿培训费，培训费数额为5万元。2000年10月培训结束后梁女士即回到了企业工作，2004年5月梁女士因随家人搬迁至外地居住遂向企业提出了辞职，但企业则要求梁女士按《培训协议》赔偿全部培训费。协商不成的情况下，企业将梁女士告上了仲裁庭。而实际上，企业对梁女士的“培训”实为企业向其总公司输出廉价劳动力，因为梁女士在日“培训”期间，每天至总公司上下班，从事的是与在企业平时一样的工作。同时，总公司发给梁女士基本的生活费，而上海的公司并未向梁女士支付任何工资。最终，仲裁庭认定企业与梁女士之间并无实际培训事实的发生，并裁决对企业要求梁女士赔偿培训费的请求不予支持。

四、因解除劳动合同产生的培训费赔偿的几点法律意见：劳动者与企业解除劳动合同时，经常会因为培训费用赔偿问题发生争议。目前，确有某些企业存在一些不够规范和不尽合理的做法。有的企

业内部规章制度规定，只要职工提出解除劳动合同、调离原单位，不论单位是否出资培训过，均须交纳一定数额的培训费；有的企业在解除合同时，不顾劳动者在本企业工作时间长短，对其出资培训过的职工一律要求全额赔偿等等。笔者试对因解除劳动合同带来的培训费赔偿等问题，提供以下几点法律意见：1、如果企业确实对职工出资培训，并能提供相应的支付凭证，才可以要求职工赔偿培训费用，这是前提条件。2、一般而言，只有职工单方面提出与企业解除劳动关系时，企业才可以要求职工赔偿培训费。除非职工因违纪等重大过错而被企业要求解除劳动关系的，企业才有权要求其赔偿有关培训费用。3、劳动者在符合有关规定或劳动合同约定的情况下解除劳动关系，企业不得要求其赔偿培训费；除非职工违反规定或约定解除劳动合同，并对用人单位造成损失的，用人单位可以要求劳动者赔偿培训费。在试用期内职工提出解除劳动关系，用人单位不得要求劳动者支付培训费用；在合同期内职工提出解除劳动关系，用人单位可以要求劳动者支付培训费用。4、关于具体如何赔偿的问题，可按培训合同执行；未签订培训合同的按劳动合同执行。但培训合同与劳动合同中对劳动者违约赔偿的约定，不得违反有关政策法规的约定，否则无效。因培训费赔偿问题而发生争议的，可由有关劳动争议处理机构进行处理。5、劳动者赔偿培训费的具体支付办法是：如约定服务期的，则按服务期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付；没有约定服务期的，按劳动合同期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付；双方对递减计算方式已有约定的，从其约定。劳动者提前解除劳动合同时，其实际服务期限应参

照《关于处理劳动争议案件若干政策性问题的复函》（1994年10月劳动部办公厅发，劳办发[1994]第322号）规定予以相抵；服务期限和相抵方法有特别约定的，按特别约定处理。

参考书目：汪群 王全蓉主编：《培训管理》，上海交通大学出版社2006年1月版。朱榆编著：《企业培训规划与操作》，广东经济出版社2003年1月版。资料来源：人才市场报之《“充电”别“触电”》

<http://www.mie168.com/htmlcontent.asp>（作者:杨贞，江苏常州剑群律师事务所）100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)