

# 企业组织培训 不能侵犯职工权益



组织员工培训,是提高劳动者综合能力和企业经营水平的重要途径。有些企业安排培训时,要求员工需缴学费;有的企业在培训期间不发员工工资;还有企业要求员工利用工余期间参加培训,而且不算加班……这些做法符合法律规定吗?这样做是否侵犯员工的权益呢?近日,律师结合案例解读了企业组织员工培训应该注意的那些事儿。

## 组织岗前培训让员工缴“学费”?

### 应退还!

**【案例】**小钟大学毕业后被某公司录用。在正式上岗之前,公司要求小钟参加由公司集中组织的岗前培训,并要求其自行承担食宿费、杂费等2000元。体谅到小钟刚参加工作,公司表示这部分费用将从其工资中扣,每月扣200元。小钟认为,公司组织员工培训,是为了让他们更好地为公司服务和创造效益,让员工买单令人难以接受。

**【点评】**该公司的做法是错误的。《劳动法》第3条规定:“劳动者享有接受职业技能培训的权利。”《职业教育

法》规定:“企业应当根据本单位的实际,有计划地对本单位的职工和准备录用的人员实施职业教育。……从事技术工种的职工,上岗前必须经过培训;从事特种作业的职工必须经过培训,并取得特种作业资格。”可见,开展职业培训是企业的义务,不能让员工承担培训费。对此,《职业教育法》第28条规定:“企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用。”劳动者遇到此类收费情况,可以向劳动监察部门反映,由劳动监察部门责令限期退还所收取的培训费或所扣工资。

## 岗前培训期间不发工资?

### 应支付!

**【案例】**2019年6月,晓瑞接到某化妆品公司的短信,除通知她已被录用外,还要求她按时参加公司组织的岗前培训。为期半个月的培训结束后,双方签订了劳动合同,约定试用期1个月。2019年7月15日公司发放工资时,晓瑞只拿到1950元。对此,负责人解释说:岗前培训期间,晓瑞并未从事具体工作,双方之间尚不存在劳动关系,所以培训期间没有工资。晓瑞因此找到劳动监察部门进行咨询。劳动监察员前往该公司调查。经监察员释法明理,化妆品公司如数支付了晓瑞培训期间的工资。

**【点评】**首先《劳动合同法》规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者

建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”由此看出,“是否用工”是判断双方是否已经存在劳动关系的标准,至于是否已经办理正式的入职手续、有没有签订劳动合同等,并不影响双方事实劳动关系的存在。其次,劳动关系产生于劳动过程中,而职业培训也是劳动过程的组成部分。员工参加培训期间,只要他们完成了学习任务,就实现了该阶段的劳动过程。其三,安排岗前培训是“开始用工”的一种形式。员工按照单位安排参加岗前培训,受训期间接受单位的领导管理,双方之间已经存在着人身隶属关系,显然单位已经开始用工。因此,化妆品公司必须依法支付晓瑞培训期间的工资。

## 工余时间搞培训不给加班费?

### 属违法!

**【案例】**曹某等10人受聘某房产公司从事营销业务。公司为了提高曹某等新员工的营销技能,在他们入职后的1个月内利用周休息日组织了3天的业务培训。曹某等人认为这算加班,将来可以领取加班费,然而领到当月工资时他们大失所望。房产公司认为,培训并不等于生产经营,也没有对公司产生经济效益,而且组织培训是为大家好,怎么还会有加班费呢?

**【点评】**该公司的理由不能成立。加班的构成要素包括:一是为用

人单位所安排或者体现用人单位的意志;二是在标准工作时间之外;三是继续从事原工作或者与单位生产经营密切相关的工作。就本案而言,首先,对曹某等人进行培训是房产公司安排的,体现了公司的意志。其次,该公司是利用工作时间之外的周休息日进行培训的。再次,曹某等人参加培训是与房产公司的生产经营有着本质关联的一项工作。职业培训虽不属于直接的生产经营,但企业组织培训的目的是让员工掌握相关技能、为企业创造出更多、更好的效益,企业是培训的最终受益者。

## 与接受职业培训的员工约定服务期?

### 属无效!

**【案例】**某物流公司新提拔了一批班组长,邓某也在提拔之列。为了使新任班组长尽快适应新岗位,公司外聘培训专家对他们进行为期4天的脱产培训,培训内容为组织管理能力、沟通技巧、商务礼仪等。培训结束后,公司与邓某等人分别签订了一份服务期协议,约定服务期为2年,提前离职需向公司支付违约金。由于邓某只服务了1年就离职,公司从其工资中扣除了1500元“违约金”。邓某随后申请劳动仲裁,仲裁庭裁决该公司退还所收取的“违约金”。

**【点评】**该服务期协议无效。《劳动合同法》第22条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订

立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金……”由此可见,单位只有为劳动者提供了专项培训待遇,才可以与劳动者约定服务期和违约金。专项培训不是一般性的职业培训,它具有以下属性:第一,它是一种专业技术培训,即对于某一个技能的培训,如为操作新型设备而提供的培训。诸如规章制度、组织领导力、工作要领、社交礼仪、公文写作等方面的培训,不属于专项培训。第二,是委托第三方开展的,不包括企业内部培训的方式。第三,企业会支出有凭证的培训费、差旅费等,且费用较大。对照上述属性,该物流公司组织的班组长培训并不属于专项培训,因此所签订的服务期协议无效,邓某提前离职无须支付“违约金”。

(李婧 潘家永)