

# 员工入职 必须签服务期协议吗

入职必须签服务期协议吗?劳动合同到期,但服务期未满足怎么办?企业可与哪些人签订竞业限制协议?员工被辞退还要遵守竞业限制协议吗?本期“人社政策你问我答”为您进行解答。

## 人社政策 你问我答



□本报记者 张沁

### 1 入职必须签服务期协议吗?

《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定,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。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

培训费用包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

因此,用人单位与劳动者约定服务期需满足两个条件:为劳动者提供专项培训费用和对劳动者进行专业技术培训。

此外,只有在劳动者违反服务期或竞业限制约定的情况下,单位才可以在劳动合同中约定违约金。其他情形下,用人单位不得随意与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

### 2 劳动合同到期,但服务期未满足怎么办?

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十七条,劳动合同期满,但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满;双方另有约定的,从其约定。

### 3 企业可与哪些人签订竞业限制协议?

竞业限制是指企业与负有保护商业秘密义务的劳动者约定,在解除或终止劳动合同后一定期限内,劳动者不得到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的企业就业,也不得开业生产或经营同类产品、从事同类业务。

企业可与知悉商业秘密的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员签订竞业限制协议。企业与其他负有保密义务的人员约定竞业限制义务,应提前告知并说明需保守商业秘密的具体内容。

劳动者仅掌握行业通用的专业知识和技能,工作中接触到的仅为企业一般经营信息,不属于负有保密义务的人员。

### 4 员工被辞退还要遵守竞业限制协议吗?

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定,对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十七条规定,当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,当事人解除劳动合同时,除另有约定外,用人单位要求劳动者履行竞业限制义务,或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的,人民法院应予支持。

## 发生劳动争议 这样申请仲裁

□本报记者 张沁

劳动仲裁是解决劳动争议的法定途径,能高效、公正维护劳动者与用人单位的合法权益。发生劳动争议,如何申请仲裁?哪些劳动争议适用调解仲裁?仲裁申请书应该写明哪些事项?潍坊市人社部门为您解答。

### ●发生劳动争议,如何申请仲裁?

劳动者与用人单位发生劳动争议,可向劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。目前部分地区可以实现网上申请仲裁。

适用调解仲裁的劳动争议主要有以下情形:

- (一)因确认劳动关系发生的争议。
- (二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议。
- (三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议。
- (四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议。
- (五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议。
- (六)法律、法规规定的其他劳动争议。

### ●仲裁申请书应当载明哪些事项?

申请仲裁需明确以下内容:

- (一)劳动者的姓名、性别、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话,用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务。
- (二)仲裁请求和所根据的事实、理由。
- (三)证据和证据来源,证人姓名和住所。

注意,申请仲裁是免费的,不收取任何费用。受理申请后,仲裁委员会在规定时间内开庭审理案件,听取当事人的陈述和答辩,并组织调解。调解不成或者调解书送达前一方当事人反悔的,仲裁委员会作出裁决。

当事人如果对仲裁裁决不服,可依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》向有管辖权的人民法院提起诉讼或申请撤销裁决。对于发生法律效力裁决书,一方当事人如果拒不履行裁决,另一方可以依法向人民法院申请执行。

## 这几类工资发放标准 您了解吗

□本报记者 张沁

非全日制用工能否月结工资?病假期间工资按什么标准发放?试用期薪酬有哪些规定?这些工资支付问题关系到劳动者的切身利益。为进一步明确各类用工场景下的工资支付要求,潍坊人社部门整理了相关政策要点,助广大劳动者了解工资发放标准。

### ●非全日制用工是月结工资吗?

非全日制用工是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位平均每日工作时间一般不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

### ●病假期间的工资怎么发?

职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医

疗期间由企业按照有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。

### ●试用期的工资支付标准是什么?

劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

### ●年休假期间工资怎么发?

根据《职工带薪年休假条例》规定,单位应当保证职工享受年休假,职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

### ●工伤期间单位能少发工资吗?

《工伤保险条例》第三十三条第一款明确规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。

潍坊大润物流有限公司  
 潍坊往返 杭州 宁波 义乌 江西  
 直达浙江 江西全境  
 电话: 13853693650 13336369368  
 地址: 潍城区东风西街传化公路港内L214-L222、L238-L244库

精品物流专版  
 15853691935