

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 130 回 服务期对劳动合同到期终止的限制

（撰稿人：许文实）

2016 年 6 月 7 日

服务期是劳动者因接受用人单位给予的特殊待遇而承诺必须为用人单位服务的期限。根据《劳动合同法》第 22 条的相关规定，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。

实际上，最常见的服务期约定方式为“自培训结束之日起 X 年为服务期”。根据此类约定，服务期实际可能短于劳动合同期限也可能长于劳动合同期限，具体可能产生以下三种情形：

1. 服务期完全包含在劳动合同期限内
2. 服务期起始时间在劳动合同期限内，但结束时间晚于劳动合同到期日
3. 服务期起始时间在现有劳动合同到期之日仍处在不确定状态，也即现有劳动合同到期之时，约定的服务期尚未开始

第 1 种情形下，劳动合同期限与服务期呈完全的包含和被包含关系，实践中通常不会有太多争议。比较容易产生争议的是第 2、3 种情形。

根据《劳动合同法实施条例》第 17 条的规定，劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第 22 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。依据前述规定，针对第 2 种情形，服务期和劳动合同期限的关系有约定从约定，没有约定的，劳动合同期限应自动顺延至服务期结束。

但是，如果服务期协议未对二者关系进行约定的情况下，企业必须要将劳动合同顺延吗？不能在劳动合同到期、服务期尚未到期的情况下到期终止劳动合同？就此，上海地区有做出进一步的明确规定（如，根据《上海市劳动和社会保障局关于实施〈上海市劳动合同条例〉若干问题的通知（二）》第三条的相关规定，劳动合同当事人按照《上海市劳动合同条例》第十四条规定，约定的服务期限长于劳动合同期限的，劳动合同期满用人单位放弃对剩余服务期要求的，劳动合同可以终止，但用人单位不得追索劳动者服务期的赔偿责任。），但是，目前尚未出台全国性规定对此问题进行明确。

针对第 3 种情形，虽然本质上也是服务期终止晚于劳动合同期限终止，但是由于服务期

起算日本身尚未开始，也就导致了实际操作中无法根据《劳动合同法实施条例》第 17 条的规定依据服务期进行延期。尤其是如果企业想到期终止劳动合同，而员工仍想续期并以《劳动合同法实施条例》第 17 条的规定为由要求企业延续劳动合同的情形下，非常容易产生争议。

笔者认为此种情况下企业应可以到期终止劳动合同，主要基于两点理由：（1）要求员工履行服务期的约定系企业的权利而非义务，企业可以选择放弃此项权利；（2）服务期本身尚未开始起算，导致即使想续期，也无法确定期限可续。针对第 2、3 种情形下可能产生的争议，由于目前缺乏明确的规定，建议企业在订立服务期协议时应尽量依据可预见的情况，做出明确、详细的约定。