

# 核电企业劳动人事典型法律纠纷风险及应对

张 璐

中电投广西核电有限公司 广西 防城港 538000

**摘要：**核电企业作为高新技术企业，其人力资源管理具有一定的特殊性。特别是以操纵员为培养对象的劳动用工管理，具有培训金额高、培训周期长的行业特点，给传统的劳动人事管理带来一定挑战。本文结合核电企业实践，分析核电企业劳动人事管理中常见的法律纠纷风险及应对，在依法依规的前提下，为企业妥善降低风险，避免纠纷，营造和谐共赢的劳资关系。

**关键词：**专业技术培训；服务期；违约金；竞业限制协议

## 1 引言

核电企业中有一批较为特殊的劳动者，他们是核电操作系统的掌舵人，须经较长时间的专业技术培训和实操训练，并经层层筛选考核获得操纵员资格或高级操纵员资格，方可作为核电机组的控制者。目前国内核电公司操纵员培养主要有两种培养路径，一种是外部委托培养，即送往具有培养资质和经验的公司进行委托培养。另一种是公司内部自主培养<sup>[1]</sup>。对于外部委托培养的，因为操纵员培养周期较长，且培训价格较高，委托单位将花费较大培训费用。对于该笔培训费用，为降低公司损失，维护公司利益，企业通常采用的做法是根据《劳动合同法》签订《专项培训协议》，与劳动者约定一定期限的服务期。但是因为培训周期较长，并非签订了服务期就可以一劳永逸。在长达几年的培训中，可能面临以下法律风险：

## 2 《专项培训协议》效力风险

核电公司可以与哪些岗位人员签订《专项培训协议》？哪些培训可以签订《专项培训协议》？是否签订了《专项培训协议》，服务期的约定就一定有效，公司的诉求就一定会得到法院的支持？根据《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。服务期是用人单位与劳动者约定的劳动者必须为用人单位提供劳动的期限。根据《劳动合同法》第二十二条规定，用人单位与劳动者约定“服务期”应同时满足两个要件或前提，一是用人单位应为劳动者“提供专项培训费用”，二是用人单位提供的培训应为“专业技术培训”，这两个要件相辅相成，缺一不可，是认定用人单位与劳动者约定服务期效力的前提条件。

在实务中，存在部分企业扩大范围使用服务期的做法，凡是外出培训发生培训费用的，都与劳动者约定服

务期，签订专项培训协议。

对于“专业技术培训”的界定，现行法律法规尚未作出明确规定，从司法实践中各地法院的裁审尺度来看，专业技术培训与一般岗位培训的区别主要如下：

从培训内容来看，用人单位为劳动者提供的专业技术培训应属于专业操作技能及专业知识方面的培训，具有较强的专业性，而并非用人单位基于履行法定义务而对劳动者进行的义务性培训，包括岗前培训、转岗培训、安全卫生培训以及对劳动者日常业务进行的规范化、规范化的业务培训等一般的职业培训；

从培训对象来看，专业技术培训主要针对某些特殊岗位和专门岗位的劳动者，培训目的旨在提升这类岗位人员的专业技术能力；

从培训方式来看，多数表现为脱产或者半脱产的学习、实习，并由用人单位提供专项培训费用；

从培训周期来看，专业技术培训一般而言培训周期相对较长。因此，并非只要企业为员工提供了培训，企业就可以依据《劳动合同法》第二十二条规定与员工约定服务期及违约金，实务中还需要结合培训内容、培训对象、培训目的、培训方式（过程）、培训周期、是否提供专项培训费用等多方面要素来进行综合判定<sup>[2]</sup>。

因此，如企业扩大使用约定服务期的做法，可能会由于培训内容不符合专业技术培训，对《专项培训协议》的事实基础造成影响，进而影响《专项培训协议》效力，存在被法院认定合同无效的风险。

实务中，有些企业未及时在外出培训前与员工签订《专项培训协议》，而是等员工培训回来后补签。这就可能造成员工外出培训时并不知晓自己参加此次培训可能带来的法定义务，不知道培训可能产生的金额以及对应的服务期年限以及其他种种限制，对劳动者而言，不能充分知悉相关事件后果的前提下，利用企业优势地

位强制员工签订服务期协议，在审判中往往也较难得到支持。参加外出专业技术培训同时签订《专项培训协议》，应是劳动者在充分知悉该行为的法律后果的前提下，充分评估自身情况后双方意思表示一致后达成的协议。因此，应在员工外出培训前，充分告知相关法律后果、培训费用总金额、培训时间、服务期、违约条款等，由员工自主自愿选择后签订。

还存在一种劳动合同到期、服务期未起算风险。例如服务期约定“服务期自乙方培训结束之日起计算……培训费大于等于20万元的，服务期限为10年。所有培训的培训时间不计入服务期。”公司与员工签订的劳动合同期限为3年，而培训在5年后才结束，服务期才开始起算，因此存在劳动合同到期，服务期未起算的情况。根据《劳动合同法实施条例》第十七条规定，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。

因此，建议企业在签订的劳动合同期限到期前，及时续签劳动合同，保证劳动合同的连续性，避免因劳动合同到期，但服务期未起算的情况出现，同时在《劳动合同》中增加劳动合同自动延续至服务期满的约定。

### 3 违约金纠纷风险

《劳动合同法》第二十二第二款规定，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。用人单位在一般情况下不得与劳动者约定违约金，而服务期约定是《劳动合同法》仅有的允许用人单位可以要求劳动者支付违约金的例外情形之一。关于违约金的标准，根据《劳动合同法》第二十二条第二款规定，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。这是违约金的法定标准，以用人单位提供的培训费用数额为上限，并根据服务期的年限逐年分摊。

在实务中，根据违约发生的时间是否在培训期间，可以分为三种情况：一是劳动者尚处于培训期间内，因为各种原因，自身提出离职，公司应如何主张自身损失。在这种情形下，主要通过与劳动者在培训开始前，签订《专项培训协议》，要在协议中明确约定此种情形及违约金计算方式，避免争议。在劳动者提出离职时，按双方合同约定，主张违约金。二是仍处于培训期间，尚未取得操纵员资格，但是因个人原因无法继续参加培训及考试，此种情形是否承担违约责任以及服务期起算的问题。对于此种情况，也应在双方签订的《专项培训

协议》约定，服务期应从培训停止之日起算。如发生离职等违约事项，违约金折算计算<sup>[3]</sup>。三是劳动者已经结束培训，取得了操纵员资格证书后，开始履行服务期后，因自身原因提出离职。此种情形下，公司要根据双方签订的《专项培训协议》，折算完已服务的期限和金额后，计算应支付的违约金金额，并按照上述金额，主张违约金。

另外，在实务中，还会发生关于服务期起算点在《专项培训协议》中约定不明确导致的争议。例如，约定的服务期的起算点是以某台机组商运或者其他不确定的时间作为起点的，一般较难得到法院的支持。虽然核电企业有着较为完备的项目进度计划，但是因为客观现实原因，很多时候商运时间也会发生推迟或调整，因此，商运等时间节点也是不确定的日期。因此，企业应以具体准确的日期作为服务期起点，或者在培训结束后，服务期起算时，由培训部门与劳动者对起算日期进行书面确认，达到补充约定的效果。

另外，由于操纵员培训的特殊性，外出培训员工除了在委托培养单位参加理论培训外，还需要进行实操培训，即跟随有经验操纵人员进行工作培训。为避免纠纷，应对劳动者释明，培训包括了理论培训和实操培训，实操培训仍属于培训期间，避免双方对培训结束时点不一致产生纷争。

### 4 多个服务期重合的计算问题

在实践中，还会发生同一名劳动者多次参加专业技术培训产生多次培训费的情形，对于该种较为复杂的情形，目前法律法规中对服务期的计算和违约金的折算并没有明确的规定。某些公司采取服务期串联计算的方法，即产生多个服务期的，下一个服务期的起算从上一段服务期结束时开始计算，而非从当次培训结束时起算。实践中，法院和劳动仲裁更倾向于并联计算，即每一次的专业技术培训产生的服务期均从本次培训结束时起算，与在先的服务期并不互相影响，可能存在服务期履行重叠的情况，该种计算方式更有利于劳动者。不同的计算方法计算出的违约金可能差距较大，采用并联的计算方法计算出的违约金可能比串联方法少数万元。

### 5 竞业限制协议

实践中，存在特殊一些情形，不适宜采用约定服务期来限制劳动者的。此类情况下，企业只能通过签订竞业限制协议的方式，来约束核心岗位人员。但是竞业限制协议和服务期又存在一定区别，主要区别如下：

#### 5.1 适用对象不同

竞业限制协议的对象限于用人单位的高级管理人

员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。其法理依据是掌握核心技术、负有保密义务的人员，竞业禁止就越有必要性和正当性。职位较低，从事的工作亦无专业性和技术性，则限制越缺乏正当性。其保护的是用人单位的商业秘密和竞争优势。而服务期，其发生依据是基于专业技术培训，目的是保障用人单位对专业技术培训投入的回报。也就是说，如果不是高级管理人员、高级技术人员等普通员工，如果发生专项培训协议也可以约定服务期。

#### 5.2 期限不同

服务期的期限一般根据培训费用，由用人单位和劳动者协商一致约定，有的长达十年甚至更久。竞业限制的期限，最长不超过2年。

#### 5.3 经济补偿不同

服务期无需额外补偿，培训费用已作为对价支付。竞业限制必须按月支付经济补偿，通常大于离职前工资的30%。

#### 5.4 竞业限制协议和服务期的违约责任也不同

服务期的违约金不得超过用人单位提供的培训费用，要求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。竞业限制协议的违约金则没有法律规定，一般由企业制定。如在特殊情况下，违反竞业限制给原用人单位造成较大损失的，远高于违约金数额的，法院可能会以实际损失为基础，要求违约方承担更高的赔偿责任。具体到竞业限制案件中，劳动者违反竞业限制协议后，除应当按照约定支付违约金外，仍应当继续履行竞业限制义务。对于双方约定的违约金过高，与员工所得的竞业限制补偿金的数额相差过于悬殊的情形，当事人可以向法院申请酌减违约金。在司法实践中，法官往往会结合案件事实，全面考虑劳动者的薪酬水平、企业向员工支付的竞业限制补偿金的数额、劳动者岗位及掌握商业秘密的程度、在企业工作的时间、劳动者过错程度、违反竞业限制义务的持续时间、员工的违约行为造成企业损失程度以及所在地区经济水平等因素，对当事

人关于酌情减少违约金的申请予以综合考虑。

同时，作为用人单位，应注意及时履行竞业限制的经济补偿义务。如不及时履行相应义务，可能导致竞业限制协议解除。根据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）（法释〔2020〕26号）第三十八条规定，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，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

实践中，还有一些企业，过度扩大竞业限制的范围、地域、期限，给劳动者的再就业甚至日常生活造成极大不利影响，且不符合一般认知和公平合理范畴，也极易引起相关法律纠纷。根据最新的司法解释规定，即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（二）（法释〔2025〕12号）第十三条，竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项不相适应，劳动者请求确认竞业限制条款超过合理比例部分无效的，人民法院依法予以支持。

#### 结语

核电操纵员培养具有其特殊性，对其劳动关系的管理应结合企业实际和每个劳动者的不同培养情况，在法律的框架下依法依规开展。不论是通过约定服务期还是通过签订竞业限制协议来限制劳动者，都应合理制定违约金标准和服务期限，从源头避免潜在纠纷，兼顾企业利益和劳动者权益，营造和谐共赢的劳资关系。

#### 参考文献

[1]最高人民法院民事审判第一庭.劳动争议案件审判指导[D].法律出版社,2018.(14):79-81.

[2]关于竞业限制那些事.本刊通讯员.宁波经济(财经视点),2022,(07):142-143.

[3]论竞业限制制度的缺陷与完善.邹欣然.经营管理者,2021,(07):112.