

读研员工要求保留劳动关系 公司能否约定服务期

问：员工要求脱产学习并保留劳动关系，公司能否与其约定服务期？

【相关案例】某公司研发人员杨某，去年底参加全国研究生统一入学考试，并被一所高校录取。该员工告知公司此事，并请求在上学期期间保留与公司的劳动关系。公司考虑到保留劳动关系还要承担员工的工资、社保费等成本，为保证这些支出不“白花”，公司想与该员工签订一份协议，约定员工完成学业后，要继续返岗上班，并至少为公司服务5年。

那么，公司能否与该员工约定服务期？

答：很多用人单位在履行劳动合同过程中，为了提升劳动生产效率，会根据劳动者的岗位需求制定相应的职业技能培训计划和目标，也有一些劳动者会根据自己的兴趣爱好，选择相应的学习培训方式。但《劳动合同法》规定，只有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，才可以与该劳动者约定服务期。本案中，该员工自己考取高校研究生，并非参加公司组织的专项培训，因此不符合公司与员工签订服务期协议的前提条件，公司不能约定服务期。即使该公司与员工签订了协议，约定了服务期，该服务期的约定也是无效的。

在本案这种情形下，公司可以考虑该员工的请求，与其签订中止劳动合同协议，以保证其完成学业后还能返岗工作。但是如果该员工尚未履行的劳动合同期限不长，则公司也可建议员工辞职，待学业结束时优先考虑录用。

【法律依据】《劳动合同法》

第二十二条 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。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。