



## 什么情况下可以订立服务期协议？

### 1.什么是服务期？

服务期是劳动者因接受用人单位的专项培训，而经双方协商确定的劳动者为用人单位服务的最短期限。

用人单位与劳动者约定服务期要同时具备两项条件：

- (1) 提供专项培训费用。
- (2) 进行专业技术培训（不是简单的职业培训）。

用人单位对职工进行职业培训不可以约定服务期。

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间的劳动报酬。

### 2.劳动者不遵守服务期约定，会有什么后果？

劳动者不遵守服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金。但是，劳动者违约所支付的违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用，也不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

### 3.只要双方自愿就可以约定违约金吗？

《劳动合同法》对双方约定违约金进行了限制，不是什么情况下都可以约定违约金。

双方可以约定违约金的行为仅限于两种：一是违反服务期约定；二是违反竞业限制约定。

除以上两种情况外，即使约定了违约金也是无效的。

整理/制图 甘皙

## 留守儿童有了“线上妈妈”

本报讯（记者北梦原 通讯员王东坡 徐菁）“北京的新妈妈你好，过一阵子你会来康乐县看我吗？”“会的，妈妈答应你！”近日，位于北京丰台区的中建二局安装公司总部，“安心妈妈”皮明霞正与千里之外的甘肃康乐古洞沟村的马媛小朋友连线，当天，他们成为了一对“线上母子”。

近日，中建二局安装公司启动“安心妈妈”公益活动，与甘肃康乐古洞沟村的留守儿童确立了“一对一”结对帮扶关系，与皮明霞一起的还有该公司的20位女职工。据悉，“安心妈妈”将聚焦孩子们的心理缺失现象，帮助解决学习、思想、身体及生活上遇到的困难，给予孩子们心灵慰藉，引导他们树立积极向上的乐观生活态度，助力成长成材。

疫情期间，活动选择线上视频开展。虽然在线上，妈妈们还是提早准备了“学习礼包”和心愿卡邮寄给了每个孩子。“安心妈妈”们通过视频、见面、书信、情感交流、功课辅导等形式与孩子和监护人保持联系，制作儿童成长手册，解决孩子们在生活、监护、成长过程中遇到的困难和问题，逐步减少留守现象，帮助这些孩子安全健康成长。

据了解，中建二局安装公司自对口帮扶古洞沟村以来，相继开展了电商扶贫、修建安心路、打造村委会文化广场、美化校园等扶贫工作，累计捐款达30余万元。扶贫工作组还瞄准村民自产的土蜂蜜，发动大家扩大养殖规模，通过联合电商公司，让优质土蜂蜜走出大山。预计到2020年底，该村蜜蜂养殖量达到1000箱，产量超5万斤，直接经济收入可达500万元，切实助力康乐县脱贫攻坚。

随着各行各业复工复产，有人回到了原来的岗位，也有人暂时留了下来

# 被借来的农民工如今去了哪儿？

专家指出，共享用工要持续发展，关键在于理顺关系，合理分配

### 阅读提示

在疫情防控期间，多个农民工集中用工行业诞生了共享员工新模式。随着越来越多企业、行业恢复正常，共享用工模式还能持续吗？记者采访了解到有的共享员工已经回到了原来的岗位，有的人暂时留了下来。业内人士指出，共享员工有门槛，高端岗位仍然难以开放共享。专家认为，共享用工是否能持续，关键在于理顺劳动者与借出单位和借入单位的关系、合理分配。

难，马益炳所在项目通过中建三局内部工程进行协调，从外地调配了5批次以上、共计超500人次的共享员工赶到深汕特别合作区短期参与项目建设，主要从事防水、综合管线、水电安装等工作。

据了解，原本在云海肴、西贝等餐饮企业工作的员工，于停工期间加入盒马鲜生等新零售行业，共享员工由此发韧。此后，多个农民工集中用行业试水共享员工的用工方式。

“这给我们工人带来了更多收入，也缩短了项目的工期时间，一举两得。”对于灵活的共享用工方式，马益炳很认可。

### 被借走只是开始

“我们是由公司协调来的，在深汕湾主要做车库顶板和剪力墙，和以前在珠海以材料为主有点不一样，但技能是一样的。”马益炳说。从珠海到深圳，技能纯熟的他依旧靠着“看家本领”端起饭碗，对陌生的工作环境并不担忧。

但对更多“闲着”的员工来说，由于信息不对称、疫情防控需要等原因，他们并不能接到有用工需求企业抛出的“橄榄枝”。

老家在四川农村的李小蓉，在北京一家连锁餐饮企业工作，春节假期没有回老家。节后，她所在的门店门可罗雀，随后暂停营业了。她说：“共享是个好办法，我也想趁闲着

找点活儿干，但发现并不好操作，主要不知道招聘渠道在哪儿，也担心时间上不合适。”

实际上，被借走只是开始，短期培训、实操上岗、薪资福利等等都是用人单位和劳动者双方需要考虑的问题。

在永辉超市股份有限公司二战区人力合伙人王海红看来，共享员工存在员工来源、用工安全以及如何提升员工的工作效率等三个方面的问题。在社会广为关注的用工安全方面，企业采取了给员工购买雇主责任险、意外保险、签订灵活用工合同等办法。

“除了工资、社保和福利，疫情期间，安全格外重要。”在返岗期间，马益炳的隔离、检测、防护物资等费用全由项目承担，他说，“项目上做好了疫情防控，心里就踏实了。”

值得注意的是，业内人士也指出，共享员工是有门槛的，并非每个岗位和每位劳动者都能做到“完美对接”，高端岗位仍然难以开放共享。此前，在盒马鲜生工作的共享员工，大多从事店内排面整理、仓库整理、打包整货等基础业务，不涉及难度较高的配送等工作。

### 共享用工何去何从

随着越来越多企业、行业恢复了正常的生产秩序，共享用工将何去何从？

据记者采访了解，有些共享员工离开后，

回到了自己的公司和工作岗位。盒马公众与客户沟通部工作人员崇晓萌在接受媒体采访时表示，“随着不少企业复工复产，截至2月底，陆续有超过900人离开盒马，回到原公司。”

6月7日，记者从盒马鲜生北京十里堡店了解到，此前在该店共享的餐饮业员工已经回到了原工作岗位，目前在店内工作的员工大多是全职员工。

也有些人暂时留了下来。最近，马益炳经常往返于两个工地之间，“往返路途上的时间也算正常工作时间，有工资。新工地的福利待遇都不错，项目上的管理人员也很照顾手下的工人，感觉新工地的氛围挺好的。”

“共享员工的出现基于疫情期间的客观需求，是市场的选择。”中国劳动关系学院法学院劳动教研室主任宋艳慧在接受《工人日报》记者采访时指出，共享员工是一种灵活的用工方式。

“共享用工是否能持续，关键在于理顺关系、合理分配。”宋艳慧表示，疫情期间共享用工方式的出现，给市场提供了一个思路，会成为解决用工问题的方案之一。“如果要持续发展，就需要理顺劳动者、借出单位和借入单位等方面的关系，在权利义务上做到对等，使多方均可获益。”她指出，还需要通过更多的实践，观察共享用工的发展状况，找出其存在的实际问题并有针对性地解决。

在马益炳看来，共享用工的确是个很时髦的词汇，但对像他一样的农民工来说，“就是希望每天有活儿干、有收入、有保障”。

“共享员工”是去是留？有企业表示，一直有用工需求，是去是留要看员工自身的意愿；也有企业表示，过了用工高峰期后，不再需要过多员工，“共享”并非长久之计。北京市炜衡律师事务所合伙人姚均昌律师建议，借出、借入及被借员工三方，应该就借调期限、工资标准、人身伤害赔偿等具体问题作出明确规定，并签订三方协议，保证各方权责分明。



“老船长”守护昆明“母亲河”

今年56岁的李春伟是云南京环盛宸公司盘龙江打捞队队长，早上8点他驾船从盘龙江通济桥出发，开始一天的江面保洁工作。从巡津街到霖雨桥，绵延10公里，江面上的垃圾和水草都是由李春伟所在的打捞队负责打捞。每天在负责的区段江面上至少往返4次，一柄镰刀，一把长钩，一张网兜，一艘小船——这是李春伟的一天，也是这位“老船长”的23年。

说起盘龙江，李春伟用“母亲河”三个字来形容。近年来，随着河流治理的深入开展，每天打捞的垃圾也在逐渐减少，这是最令李春伟和他的同事高兴的事。图为6月4日，李春伟（左）驾船返回通济桥码头。

新华社发（陈欣波 摄）

## 用人单位要求疫情期间返岗

# 农民工两地隔离28天被拒发工资，仲裁调解照付！

连的住处自行隔离14天。

联防联控期间公司没有停工，杨健无法上岗，公司聘了新保安顶替。无奈之下，杨健重新在大连找了一家物业公司上班，但这2月份工资找谁要呢？

3月3日，杨健来到大连市公共法律服务中心求助，中心指派北京市盈科（大连）律师事务所律师王金海担任杨健的代理人，向大连甘井子区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。5月22日下午，仲裁开庭审理本案。公司代理人说，杨健在单位最需要人的时候无法上岗，单位只好另行聘用他人，由于2月份他没有为单位提供劳动，所以不能为他开工资。

王金海则认为，杨健因政府防控要求两次自行隔离14天，不是自己的原因导致的，

所以单位应当按正常工作发放工资。

大连市甘井子区劳动人事争议仲裁委员会仲裁员李晓龙调解时说，《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》明确对新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的处理。

3月3日，杨健来到大连市公共法律服务中心求助，中心指派北京市盈科（大连）律师事务所律师王金海担任杨健的代理人，向大连甘井子区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。5月22日下午，仲裁开庭审理本案。公司代理人说，杨健在单位最需要人的时候无法上岗，单位只好另行聘用他人，由于2月份他没有为单位提供劳动，所以不能为他开工资。