

杭州注册公司代理记账·劳动者在什么情况下要承担培训服务期违约金？

产品名称	杭州注册公司代理记账·劳动者在什么情况下要承担培训服务期违约金？
公司名称	杭州好又快财务管理有限公司
价格	100.00/件
规格参数	
公司地址	杭州市上城区置鼎时代中心4幢632室
联系电话	0571-87911962 17764573265

产品详情

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。

劳动者违反服务期约定，主要是指发生劳动合同解除的情形，但劳动合同解除的情形有很多种，是不是只要发生劳动合同的解除情形，劳动者就要支付违约金呢？根据《劳动合同法》的规定，劳动合同的解除分为三类，根据不同类型，来看看哪些情形下需要支付违约金。一是，双方协商一致解除（第三十六条）。协商一致解除劳动合同不存在是谁的原因的问题，一般不存在支付违约金的争议。因为在协商解除劳动合同的过程中，双方已经就如何解除劳动合同、解除后是否要承担违约责任等协商一致。二是，劳动者单方面提出解除劳动合同，分为劳动者预告解除（第三十七条：提前三十日书面通知、试用期提前三日通知）；劳动者即时解除（第三十八条：因用人单位存在过错，导致劳动者提出解除）。劳动者单方面提出解除劳动合同是否需要支付违约金，要分情形而定。如果是劳动者依据第三十七条规定，因劳动者具有天然的辞职权，不能因存在培训服务期就不能解除劳动合同，但因劳动者自身原因违反了培训服务期约定，此种情形需要支付违约金；如果是用人单位存在过错，导致劳动者行使第三十八条规定的被迫解除权，因解除劳动合同是用人单位的过错引起的，劳动者无过错，此种情形下不需要支付违约金。三是，用人单位单方面提出劳动合同，分为过失性解除（第三十九条：劳动者存在过错）；非过失性解除（第四十条：医疗期满、不能胜任工作、客观情况发生重大变化）；经济性裁员（第四十一条）。用人单位单方面提出解除劳动合同是否需要支付违约金，也要分情形而定。如果是劳动者存在第三十九条规定情形，用人单位提出解除劳动合同，是因为劳动者存在过错，是因为劳动者的原因导致培训服务期协议无法履行，需要支付违约金。如果在使用该条解除时，终被认定为是用人单位违法解除劳动合同，劳动合同解除的原因不在劳动者，不需要支付违约金。如果是存在第四十条、第四十一条规定情形，用人单位提出解除劳动合同，是外部情况的变化导致劳动合同解除，劳动者本身无过错，不需要支付违约金。总结下来就是，劳动者是否需要支付违约金，要看劳动者离职是什么原因导致的，如果是劳动者自身原因导致的，需要支付违约金；如果是非因劳动者原因导致的，不需要支付违约金。