

明确权利义务再签涉服务期劳动合同

断绝父子关系，
还有继承权吗？

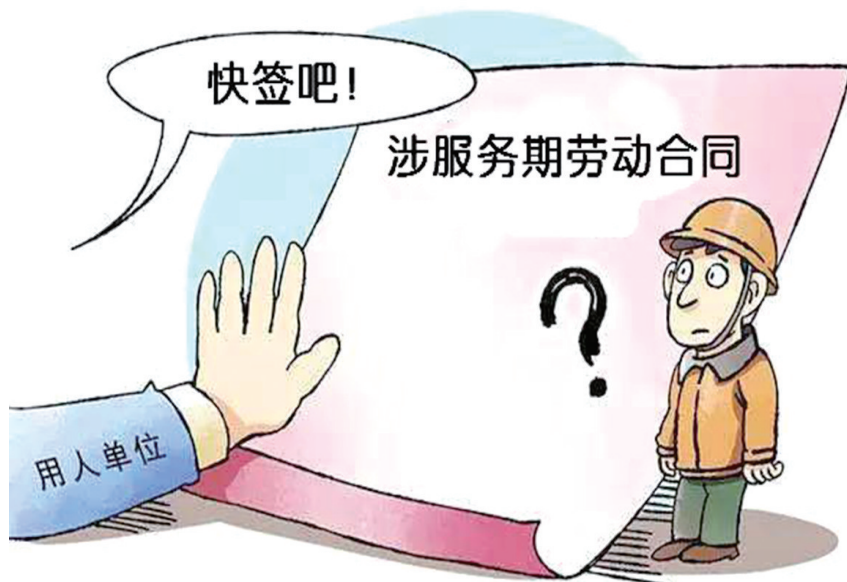
【案例】：刘生满、张玉清夫妻育有四个子女，分别为刘丽华、刘立海、刘立涛、刘立峰。2017年8月9日刘生满、张玉清立遗嘱：“因长子刘立海不孝，我们决定与他断绝父子关系，我们百年之后不得参加葬礼送终，也不得参与我们夫妻共同财产的继承分配，由女儿刘丽华、二子刘立涛、三子刘立峰共同继承。”立遗嘱人刘生满、张玉清捺印，代书人、见证人均签字捺印。2019年8月23日刘生满去世后，刘立海向母亲提出共同继承分割其父亲遗产未果后，遂将母亲及其他弟妹3人诉至法院。

法定审理认为，2017年8月9日刘生满、张玉清所立代书遗嘱，对夫妻共有财产两套房屋、存款的处分符合法律规定。刘生满死亡补偿费用主要是抚恤金和丧葬费，二者均不是刘生满生前取得的财产，不能作为遗产继承。故该遗嘱中关于死亡补偿费用的部分无效。庭审中原告刘立海对遗嘱不予认可，但未申请鉴定，其抗辩意见不予采信。原告刘立海主张分割的两套房屋和存款其中属于刘生满的份额，因刘生满在代书遗嘱中已做处分，刘立海不享有权利；有关张玉清的份额，因张玉清健在，继承尚未发生。关于丧葬费37632元，因刘生满去世后，所有子女均出资办理丧葬事宜，故应由四子女平均分配，每人应得9408元。关于抚恤金，该款已由张玉清领取，而张玉清87岁高龄，无劳动能力，是刘生满生前唯一的被扶养人。其他三子女当庭表示不主张权利，由张玉清支配该款；刘立海作为刘生满的子女，刘生满在遗嘱中称其未尽赡养义务，张玉清向本庭提供的视频资料显示刘立海至今未对其母进行赡养。法院因此认为抚恤金应留作张玉清生活、养老、医疗费用，不宜再行分割；被告张玉清于本判决生效后十日内分别向原告刘立海、被告刘丽华、被告刘立涛、被告刘立峰支付丧葬费9408元。

【点评】：父母与子女基于血缘关系而具有抚养教育与赡养关系、相互继承关系，是不能因双方协议约定而解除。因此，本案二位老人以立遗嘱方式“与刘立海一刀两断，断绝父子关系，不得参与财产的继承分配”之决定，因违反了法律强制性规定而无效。刘立海虽有继承权，但二老通过立遗嘱已对其共有的财产予以处分，即便张玉清将来去世，刘立海也无权继承老人的财产。又因抚恤金和丧葬费并非刘生满生前取得的财产，不属于其遗产，遗嘱中关于抚恤金和丧葬费的部分无效。法院综合考量刘立海未尽赡养义务，认为抚恤金应留作张玉清生活、养老、医疗费用，不宜再行分割，以及对丧葬费由四子女平均继承是正确的。

杨学友

为避免人力资本投资损失，用人单位往往会与员工约定服务期，即规定在一定期限内不得离职。而下列案例告诉你：签订涉服务期劳动合同，不妨明确权利义务再下手。



图片来自网络

设定服务期，需有专项培训费用

【案例】：鉴于李女士具有某专业技术，一家公司为了留住李女士，在为李女士解决城市户口、住房的基础上，与李女士签订了劳动合同，合同明确约定，李女士必须在公司工作满5年后方可离职。李女士工作两年之后，觉得该公司并不适合自己，尤其是觉得公司的氛围严重制约了自己才能的发挥，继而向公司提出了辞职。但是该公司认为按照之前签订的合同，李女士未满

5年的服务期，因此拒绝了李女士辞职的请求。

【点评】：李女士不需要受服务期限限制。《劳动合同法》第二十二条第一款规定：“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。”即并非所有劳动合同都能设定服务期，而是必须同时满足两个条件：用人单位为劳动者提供专项培训费用并对其进行专业技术培

训。《劳动合同法》实施条例第十六条规定：“劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。”专业技术培训是指在上岗前培训、日常业务培训之外，为提高劳动者特定技能的培训。很明显，公司为李女士解决城市户口、住房并不在其列。

设定服务期，违约责任需受限制

【案例】：为了提升自身的竞争力，一家公司曾经出资5万元，将员工胡女士送往外地接受专业的技术培训，并与胡女士约定：胡女士学成之后，必须向公司工作满5年，否则，必须向公司支付10万元的违约金。胡女士工作满一年后，基于丈夫在外地发展，自己准备随夫去外地，便向公司提交了辞呈。公司虽然同意了她的辞职请求，但

是却要求胡女士支付10万元的违约金。

【点评】：胡女士有权拒绝支付10万元违约金。

《劳动合同法》第二十二条第二款规定：“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。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。”即因劳动者违反服务期所产生的违约金，必须以“培训费用”为限。结合本案，鉴于公司支付的专业技术培训费为5万元，服务期为5年，相当于每年1万元，在胡女士已在公司工作一年的情况下，支付的违约金应当是4万元。公司要求胡女士承担10万元，无疑与之相违。

设定服务期，合同期限应当续延

【案例】：肖女士与一家公司签订的劳动合同中约定其工作年限为4年，即至2021年5月31日。两年后，鉴于公司出资对肖女士进行专业技术培训，双方约定肖女士的服务期为3年，即至2022年5月31日。时至2021年6月1日，肖女士以劳动合同期限已满为由，决定立

马离职。

【点评】：肖女士不得离职。《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。”即在合同期

限与服务期限同时并存的情况下，如果没有特别约定，合同期限应当服从服务期限，即使合同期限已满，基于服务期限未到，劳动者的工作期限也必须续延至服务期满。结合本案，肖女士自然不能因为合同期限已满，而置服务期限于不顾，单方决定立马离职。

颜梅生