



人力资源经理案例：培训协议如何执行才是正确的

2004年陈先生服务于深圳市某IT公司RD工程师。公司与陈先生签订劳动合同期限为2年，月薪1.2万元。公司有意将陈先生培养为公司技术骨干，决定派他去美国培训。2005年8月双方签订了《出国培训协议》，规定培训期为1年，培训结束陈先生回国后为公司服务5年，若服务期内提出辞职导致双方劳动合同解除，需向公司支付20万元违约金，同时还应赔偿公司支付的培训费用10万元。陈先生于2008年8月1日向公司提交了辞职信。公司按照协议要求陈先生离职前支付30万元。陈先生只同意支付6万元的培训费用，并与2008年9月离职。公司向劳动争议仲裁委员会裁决，要求陈先生承担违约责任。公司要求合理吗？如果不合理，应该赔偿多少钱？

知识点：培训协议，是公司为了发展，组织员工参加技术、管理方面的付费培训，并约定员工参加培训后，双方必须履行的义务和责任。培训协议通常和服务年限挂钩，说明付费的标准和服务的年限等相关问题。培训协议签订后，可以约定员工接受公司培训后，要承担什么义务，比如：服务期限，技术创新，违约赔偿等。签订培训协议，也是培训管理的一种重要手段和环节。

案例解析：本案例中，公司可以要求陈先生补偿，但是要求补偿的金额是错误的。由于陈先生与公司签订了相关培训协议，所以陈先生必须履行相关的责任和义务。但是，由于陈先生在合同签订后，又工作了2年多1个月，所以陈先生不应按20万的总数予以补偿。根据《劳动合同法》的规定，职工违反《培训协议》约定的，违约金的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。由此，合同里虽然约定了20万元的违约金和10万元的培训费用，但陈先生需要赔偿的只是服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用6万元

相关法律条款：根据《劳动合同法》明确规定：用人单位为职工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可与该职工订立协议，约定服务期。职工违反约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，但违约金的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。

