

合同未到期申请辞职 无奈为转档交钱5万元

# 护士要求医院返还违约金未获支持

工会提醒：在编职工与单位发生争议依《事业单位人事管理条例》处理

□本报记者 王香阑 文/摄

企业与职工签订的是劳动合同，而事业单位的职工则签订的是事业单位聘用合同。几个字的差别并未引起人们的注意，护士陈春玲在经历仲裁申请被驳回、两次法院诉讼败诉后，才真切感受到这几个字的分量：已支付的5万元违约金要不回来了。

北京市总工会法律部副部长于辉介绍，在事业单位中，有些人以为自己做的是护士、司机等一线职工的工作，一旦与单位发生争议，就应该按照《劳动合同法》来解释。其实不然，如果事业单位的在编职工与单位签订的是事业单位聘用合同书，发生争议后，将参照北京市人民政府办公厅印发的《北京市事业单位聘用合同制试行办法》等人事方面的法律法规执行。



陈春玲护士的家属（右）向市总工会法律服务中心工作人员进行咨询。

## 护士聘用期未届满辞职 医院要求交5万违约金

“毕业后我就来这家医院工作了，开始是做轮转护士，后来住院部需要人就把我留下了。”陈春玲说，入职时医院跟她签订了两年合同，到期时又续签了5年，合同截止日期为2017年12月31日。

至于与医院签订的是什么合同、具体内容有哪些，陈春玲表示说不清楚：“我们一块签合同的有二三十人，合同内容有好几页呢，每个人都是签完字就走，我哪好意思一页一页的仔细看啊，所以签完名字就走了。当时只签了一份合同，日后医院也没给我复印。续签合同时，人力资源把我叫办公室，在原来的合同最后又加了5年期限。同样，这回签完字也没给我。”

陈春玲介绍，护士工作很辛苦，做住院部的护士更累。她们是白中夜三班倒，表面上看每个班都是工作8小时，其实无形中延时下班是常态。“比如我上夜班时应该早晨8点下班吧，但要跟其他护士做交接，完了还得跟着主任、医生们查房，遇到询问哪个病人时我们就得赶紧介绍该患者夜间的情况。这一圈走下来，我下班就得上午10点了。”她说，无论白班中班还是夜班，平均上哪个班都得干10个小时，长期这样高度集中精力她感到压力巨大，于是就换个工作。

2014年4月，老公托朋友帮她找了个工作：在一家合资公司做文员。从此以后再也不用倒班了，陈春玲特别高兴，马上写了辞职申请书，第二天就交给了人力资源部谢主任。对方给了她一张员工离职表：“你拿着这个到你部门和关联科室去签字盖章，只要他们都同意你走，这儿就开绿灯。”

不到半天功夫，陈春玲盖齐

了所有章，然后又送到人力资源部。谢主任仔细看完离职表，抬头问她：“你哪天把违约金交来？我当天就能给你办转档手续。”

陈春玲一愣：“什么违约金？”谢主任不解：“辞职前你没了解清楚吗？像你这种合同未到期，要提前解除合同需向医院支付违约金的。”“我得交多少钱？”“5万元。”“啊？这么多啊？”

陈春玲僵住了，原本以为自己辞职只要提前30天递交申请就可以了，没想到需要付出如此高额的代价。

## 为转档案被迫交钱 申请仲裁未被受理

跟家人一商量，都觉得医院有点离谱。老公劝她：“咱还是问一下法律专业人员吧。”

于是陈春玲上网找了几个专门帮人打官司的法律网站进行咨询，对方免费为她进行了解答，有的说“你不需要支付违约金，只要提前通知单位即可”，“要具体分析，如果没有服务期协议，则一般不需要付违约金”；有人告诉她：“医院不合法。用人单位只能在培训和竞业方面跟劳动者约定违约金，你可以申请劳动仲裁维护你的合法权益”；有的律师明确表示，“除非涉及培训费用和竞业禁止的约定，否则在劳动合同履行中并无违约金”。

所有的解答都显示医院不能向自己收取违约金，陈春玲心里有了底，便再次找到人力资源部谢主任：“按《劳动合同法》的规定，医院既没出钱向我提供过培训也未签订过竞业禁止约定，所以无权让我交违约金。”谢主任不慌不忙地说：“咱医院就是这么规定的，只要合同未到期，你提前解除合同就得支付违约金。”“这规定不合法！”“合不

合法不是你说了算。反正在咱医院里，提前离职就得交违约金，不信你打听打听。”

见陈春玲不说话，谢主任又对她说：“要不你就去仲裁或法院，人家怎么判咱就怎么执行。”私下一打听，以前住院部一个辞职的护士，确实是交了违约金之后才走的。新单位着急让陈春玲入职，她没时间去打官司，就从家里拿来5万元交了违约金，做了工作交接并转走了社保关系和档案，然后离开了医院。

在新单位入职一切就绪后，陈春玲打算维权：“我在网上咨询时他们都说医院不能收违约金，我也详细看了《劳动合同法》，觉得医院让我交5万元违约金就是违法行为，所以我得把已经交了的违约金追回来。”

2014年9月，她向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求医院返还自己缴纳的5万元违约金。不久，仲裁委作出不予受理决定。陈春玲不服，向法院提起诉讼。

## 诉之法院一审二审 均未支持员工请求

陈春玲在法庭上慷慨激昂：“我按规定提前一个月交了辞职申请，医院也同意我调走，但坚持让我缴纳5万元违约金，否则就不给转移社保关系和档案，我是被迫才交的这个钱。按照《劳动合同法》的规定，我提出辞职无需向医院支付任何违约金，医院要求我缴纳违约金不符合法律要求，所以应该向我返还这笔钱。”

谢主任作为医院的委托代理人参加诉讼，他说医院属于事业单位，陈春玲离职前的人事关系和编制一直在医院里，属于医院的正式在编员工。她与医院之间的争议，属于人事关系中的聘用合同争议，不受《劳动合同法》调整。聘用合同书是双方在自

愿、平等、协商的基础上签订的，具有法律约束力，所以不同意陈春玲的诉讼请求。

法院经过审理后认为，《北京市事业单位聘用合同制试行办法》第43条规定，属于下列情形之一的要承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）聘用合同未到期，又不符合解除条件，单方面解除聘用合同的；（三）由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。陈春玲与医院签订的《北京市事业单位聘用合同书》系双方当事人的真实意思表示，协议内容不违反法律和行政法规的强制性规定，该合同合法有效，双方应按照约定履行。双方在违反和解除合同的补偿金中约定“违约一方承担的违约赔偿金额，为本人月平均工资总额乘违约期限的50%”，陈春玲因个人原因申请调离医院，造成聘用合同不能继续履行系她违约造成，她应当按照聘用合同的约定向医院支付违约金。医院收取的违约金数额不高于双方对于违约金数额的约定，所以陈春玲要求医院返还违约金，法院不予支持，最后判决驳回陈春玲的诉讼请求。

陈春玲不服，再次上诉到中级法院。近日，法院作出终审判决：驳回上诉，维持原判。

## 工会说法 在编职工发生争议 依据人事法规处理

拿着法院判决，陈春玲有些不知所措：“医院确实是事业单位，但自己属于什么编制我不清楚。我就是个普通的护士，与商场里的售货员、公交车上的司

售人员没什么区别，单位与他们在合同中约定的违约金就违法，到我这儿怎么就合法的了？”

对此，北京市总工会法律部副部长于辉介绍，陈春玲与医院签订的《北京市事业单位聘用合同书》中，其中第26条约定“属于下列情形之一的，由违约方承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）本合同未到期，又不符合解除条件而单方解除合同的；（三）由于医院原因订立的无效或部分无效聘用合同的。违约一方承担的违约金，为本人月平均工资总额乘违约期限的50%”，该内容符合《劳动合同法》第96条“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行”的规定，及《北京市事业单位聘用合同制试行办法》第43条的规定。

同时，根据上述规定，陈春玲签订的聘用合同书第26条约定涉及的问题，不应适用《劳动合同法》第25条关于“用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”的规定。聘用合同书是双方当事人真实意思表示，陈春玲在签订合同时未对违约金的内容提出异议，这意味着她对此表示认可，因而在支付5万元违约金后再要求返还，没有法律依据，所以两次诉讼都没有得到法院的支持。

于辉提醒身在事业单位的职工朋友，事业单位的聘用合同具有特殊性和复杂性，像陈春玲这种事业单位在编的、与单位签订了事业单位聘用合同的人员，发生的争议属于人事争议，将按照《事业单位人事管理条例》、《北京市事业单位聘用合同制试行办法》的有关规定处理。所以，当您遇到与陈春玲类似的纠纷时，不要轻信网上的解答，否则有可能重蹈她败诉的覆辙。