

【法律咨询台】

与劳动者就进京落户约定违约金无效

□本报记者 李一然

高校研究生李先生，毕业后进入一公司。公司在李先生入职时为其办理了进京落户手续，并约定了三年服务期及相应的违约金。入职第二年，李先生提出离职，双方解除劳动关系，但公司未为李先生办理档案转移手续。李先生起诉要求公司办理档案转移手续，公司则要求李先生支付违反服务期约定的违约金。

庭审中，公司则称在李先生入职之初，公司为其办理了进京落户手续，双方因此约定了三年服务期及相应违约金，现李先生在服务期内离职，理应承担违约金。在李先生支付违约金之前，公司无需为李先生办理档案转移手续。为此，公司提交了李先生入职时双方签订的《承诺书》。其中约定：“本人李先生为公司招收的应届毕业生，且由公司为本办妥进京落户各项手续，本人与公司签订三年劳动合同，现本人郑重承诺，本人将严格履行此劳动合同，不管任何原因，如果本人没有履行此劳动合同期限，本人同意支付公司办理户口等经济损失和违约金。”对此，李先生认可《承诺书》的真实性，但对证明目的不予认可。

法院经审理认为，就档案转移问题，李先生与公司就双方劳动关系已经解除的事实均无异议，故法院对此事实予以确认。依据劳动合同法第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同后十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续，因此该公司应依法为李先生办理档案转移手续。就违约金问题，我国现行相关法律法规已明确规定，除违反因培训约定服务期及违反竞业禁止义务的情形外，用人单位均不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。故《承诺书》中因办理进京落户手续所作出的关于违约金的约定，违反相关法律、法规，应属无效。最后，法院对该公司要求支付违约金的请求不予支持。

法官释法：

依据我国《劳动合同法》，用人单位与劳动者能合意约定违约金的情形仅限于专项培训及竞业限制两种情形。其一，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。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。其二，用人单位对负有保密义务的劳动者，可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。因此，除上述法定情形外，用人单位均不得与劳动者约定违约金。在本案中，双方系因办理进京落户手续签订承诺书，并由此约定违反服务期的违约金，违反劳动法律、法规，应属无效。故法院对设备公司的相关请求未予支持。

快递员未当面将快递交予收件人
快递公司违约被判赔偿

□通讯员 洪旭



己尽到了提示义务，因此对于快递公司关于“因为侯某没有进行保价，只按实收运费的5倍赔偿”的答辩意见法院不予采信。对侯某要求快递公司赔偿货物损失的诉讼请求，法院予以支持，对于侯某要求快递公司赔偿其因不能及时交货造成的3万元损失，因该损失并未实际发生，待损失实际发生后，侯某可另行主张，故在本案中该损失法院不予支持。

依照相关法律规定，一审法院审理后判决：一、快递公司于判决生效之日起十日内退还侯某快递费用十一元；二、快递公司于判决生效之日起十日内赔偿侯某货物损失五万三千九百二十元；三、驳回侯某的其他诉讼请求。

运输合同有效
快递公司应担责

一审宣判后，快递公司不服一审法院判决，向市第二中级人民法院提出上诉。二审法院经审理后认为，侯某与快递公司之间建立的货物运输合同关系，系双方当事人的真实意思表示，不违反法律、行政法规的强制性规定，应为有效，双方当事人均应依约履行合同义务。快递公司作为承运人应当将货物完好地交给收货人。

庭审中，快递公司虽称快递公司已根据约定完成派送，因收件人原因导致快件丢失，但未提供证据予以佐证，法院不予采信。

按照相关法律规定，承运人对运输过程中货物的毁损、灭失承担损害赔偿责任，但承运人证明货物的毁损、灭失是因不可抗力、货物本身的自然性质或者合理损耗以及托运人、收货人的过错造成的，不承担损害赔偿责任。现快递公司未能将侯某递交

盖，因此警察没有正式立案，也未能成功调取监控录像。但是通过警察对邻居的询问，刘某了解到有邻居看到这个包裹当时被放在楼道口，后来便下落不明。侯某称，其曾与刘某商量，待法院判决之后，再视情况支付3万元违约金。因侯某与快递公司就货物丢失赔偿事宜协商未果，侯某诉至一审法院。

一审判决
快递公司败诉

一审法院判决认定，侯某与快递公司之间建立的货物运输合同关系，系双方当事人的真实意思表示，不违反法律、行政法规的强制性规定，应为有效，双方当事人均应依约履行义务。快递公司作为承运人应当将货物完好地交给收货人，现快递公司未能将侯某递交的货物交付给收货人，其行为属违约，应对侯某货物的损失承担赔偿责任。

快递运单上的关于保价的条款，是快递公司为了重复使用而预先拟定，并在订立合同时未与对方协商的条款，属于格式条款。且快递公司没有证据证明自

因快递员未将所快递的货物交予签收人，结果被签收人告上法院。最终法院认定快递公司因工作失误导致货物丢失，判令快递公司承担全额赔偿责任。

万元香水
未送到收件人手中

2014年2月25日，刘某向侯某支付某高档香水化妆品的预付款1万元整，并且约定全部货品于2014年3月25日前交付刘某。如果侯某2014年3月25日前不能交付全部产品，则赔偿刘某定金3倍，即3万元整。2014年3月21日，侯某与快递公司签订快递单，委托快递公司价值53920元的高档香水化妆品包裹运至收件人刘某处。侯某于3月22日在全峰快递的网上查询到包裹由北京西城站的孙琪鑫正在派件中。

法庭上刘某作证称，他于3月23日打电话给侯某，称自己收到快递电话时在外地，不方便取，让快递员将包裹放在楼下商店。可是他回来后询问楼下商店，商店称其并没有收到包裹。后刘某报警，因录像资料被覆

全月出勤一天 索要整月工资被驳

□通讯员 兰雅丽

在一家电子公司工作的苏女士，因各种事由，去年9月仅在公司出勤一天，随后与公司解除劳动关系，公司支付其两天工资。苏女士却觉得很委屈，自己明明请了假，公司没理由扣工资，那么，苏女士的诉请是否有依据呢？

2014年1月1日，苏女士与北京某电子公司订立劳动合同书，约定合同期至2016年6月30日，月工资4200元。随后苏女士入职工作并正常出勤至2014年9月1日，9月2日至9月5日期间，苏女士向公司请事假获批准，9月9日至9月13日期间，苏女士让同事小谢帮其请事假未获批准，9月15日之后，苏女士口头向公司请病假。10月8日，苏女士到公司填写了《离职申请单》，载明因旷工三天，自动离职，随后与所

属部门、财务、行政、人事等各部门分别办理了离职交接手续，经财务核算，苏女士9月记薪日为两天（包括出勤一天，公休日一天），应得工资336.36元，由于苏女士当月工资不足以支付其当月公积金444元，苏女士为其垫付107.64元，苏女士在财务交接时向公司归还了垫付的款项。办理完离职手续后，苏女士觉得自己很委屈，明明请了假，为什么说是旷工，苏女士向劳动仲裁委提起仲裁，要求继续履行与电子公司之间的劳动合同，并由公司足额支付其9月工资4200元以及未按时支付工资的赔偿金4200元。仲裁委经审查驳回了苏女士的仲裁请求，苏女士不服，随后向通州法院起诉。

在法院审理中，苏女士称自己9月份全月请假均是事出有因，

一开始请事假是自己有事，随后又请事假是因为老家的外公去世，苏女士赶回老家参加葬礼。参加完葬礼后，苏女士发现自己怀孕了，经医院诊断有先兆流产现象，建议休息三周，所以苏女士又请了病假。被告电子公司对苏女士的说法不认可，电子公司称苏女士一开始在9月2日请四天事假获得批准，随后在9月9日其又通过同事小谢要求代请五天事假，未获批准，苏女士又自己打电话向主管请假，主管让其向经理请假；9月12日，苏女士又让小谢帮其请婚假，但其未填写婚假请假单，未获批准，苏女士遂又打电话给主管，主管告知其9月22日之前必须回公司上班并补齐请假手续，但苏女士未说明原因直至10月8日才回到公司，苏女士从未向公司提起过其有亲戚

去世以及怀孕的事情。

法院经审理认为，苏女士在2014年10月8日自行填写了《离职申请单》，其上明确载明离职原因为旷工三天，自动离职，同时其亦与人事、财务等部门办理了交接手续，至此，原告以实际行为表明其与被告之间的劳动关系已经解除。原告苏女士在办理离职手续时，并未提出不认可旷工，也未提出其他异议，现在又不同意与公司解除劳动关系，缺乏事实依据，法院不予支持。至于苏女士所主张的9月工资及赔偿金，因其事实上仅出勤1天，公积金尚由公司垫付，且苏女士在办理交接时亦认可了该事实，因此对苏女士的该项主张，法院亦不予支持。综上，通州法院判决驳回了苏女士的全部诉讼请求。