

单位办妥北京户口与员工约定服务期 员工提前辞职该否向单位赔偿

□王璨

进京指标一直是稀缺社会资源。为了能够扎根北京，找一份能够解决北京户口的工作，就成为了众多应届毕业生落户北京的最便捷途径。然而，当他们如愿以偿落户北京后，能否“挥一挥衣袖”说走就走呢？用人单位又能否事先约定“落户违约金”或是向离职员工要求赔偿损失呢？从下面的案例中，读者可以得到一些启示。

案情回顾：

雷同学硕士毕业后通过校园招聘进入了某知名外企工作。入职不到一个月，公司就与她签订解决北京集体户口的协议，并随后帮她办理完落户手续。协议的大致内容为：雷同学向公司申请办理北京户籍，由公司协助办理落户一事。

对此，雷同学承诺，按照所签订《劳动合同》约定，在公司最低服务5年，如果服务不满5年，须向公司支付5万元的“户口违约金”，按照合同期限5年折算。

在该公司工作三年半后，雷同学向公司递交辞呈。然而人力资源部门告知雷同学须支付1.5万元的“户口违约金”，否则就不给办理离职手续。雷同学将公司诉至法院，要求法院确认签订的“户口违约金”协议无效，并要求判决公司出具解除或终止劳动合同的证明。

公司在一审中答辩称：签订的协议从形式上表明为雷同学的

“单方承诺”，并非用人单位与员工的协议约定。且该承诺书真实有效，不应被认定为无效。公司基于对雷同学单方承诺的合理信赖，为雷同学办理了北京户籍。但雷同学在办理完北京户籍后违背诚实信用原则，违反单方承诺，要求离开公司且不履行对公司进行赔偿的承诺，造成公司的北京户籍指标损失，且没有达到公司吸引人才、稳定人才的目的，给公司造成了不可挽回的损失。基于此，公司在一审中提出反诉，要求雷同学履行承诺书的义务，离职前对公司进行1.5万元的损失赔偿。

经过审理，一审法院认为：第一，关于承诺书的性质，该承诺书中虽然未将公司列为相对方，但是鉴于该承诺书之内容均指向公司，在雷同学做出上述承诺之后，公司予以接受，此后公司也依照承诺书之内容为雷同学办理落户北京事宜，故应视为双方就承诺书之内容已经达成合意，该承诺书应视为约束双方之合同。第二，承诺书中关于违约

金的约定不属于法律规定的培训协议或竞业限制协议中的违约金，根据《劳动合同法》第二十五条，判决承诺书中关于违约金的约定无效。公司应于判决生效之日起7日内为雷同学出具解除劳动合证明。第三，雷同学未满足服务期辞职的行为确实给公司在引进人才等方面造成一定的损失，法院酌定其赔偿公司损失10000元。

雷同学不服一审法院的判决，向市三中院提起上诉。市三中院驳回上诉，维持原判。

法官点评：

法律规定的用人单位可以与劳动者约定违约金的情形只有两种。一是《劳动合同法》第二十二条规定的，用人单位为劳动者提供专项培训的，用人单位可与劳动者约定服务期及相应违约金；二是《劳动合同法》第二十三条规定的，对负有保密义务的劳动者，用人单位可与劳动者约定竞业限制及相应违约金。除了这两种情形外，《劳动合同法》

第二十五条规定，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。故本案中的承诺书中关于“户口进京”违约金的约定，违反上述法律规定，应属无效。

但是，进京指标属于社会稀缺资源，雷同学作为完全民事行为能力人对此明知并应知晓签署承诺书的行为后果，其辞职行为确实给公司在引进人才等方面造成一定的损失。考虑到其未满足服务期就申请离职，也考虑到公司需要招聘同岗位人员所需支出等情形，法院支持了单位要求离职员工赔偿损失的请求，赔偿数额酌情予以判定。

因此，通过此案可以看出，用人单位为其招用的劳动者办理了本市户口，双方据此约定了服务期和违约金，用人单位以双方约定为依据要求劳动者支付违约金的，不应予以支持。但是，这并不意味着拿到户口的劳动者可以一走了之，仍需要承担相应的赔偿责任。

(作者单位 北京市第三中级人民法院)

交通事故未经调解 损害赔偿法院不受理

【案情】赵大姐前不久被一辆货车撞伤，共用去1.2万元医疗费。最近，公安交警部门认定货车司机杨某负主要责任。赵大姐根据交警的事故责任认定书向人民法院提起诉讼，要求杨某赔偿医疗费、误工费、护理费等共计3.6万元，可是，法院不予受理此案。赵大姐便来到平谷区司法局咨询，法院为什么不受理相关诉讼请求？

【说法】公安机关对交通事故的损害赔偿进行调解，不仅是公安机关的职责，也是当事人提起民事诉讼前置程序。《道路交通事故处理办法》第三十条规定：“公安机关处理交通事故，应当在查明交通事故原因、认定交通事故责任、确定交通事故造成的损失情况后，召集当事人和有关人员对损害赔偿进行调解。”因此，如果未经过公安部门的调解，就损害赔偿事项向人民法院提起诉讼，法院不会受理。

经调解达成协议，公安机关制作调解书，调解期满后未达成协议的，公安机关制作调解终结书，调解书或调解终结书均分别送交当事人和有关人员。《道路交通事故处理办法》第三十四条规定：“经调解未达成协议或者调解书生效后任何一方不履行的，公安机关不再调解，当事人可以向人民法院提起民事诉讼。”

平谷区司法局 张雪洁

修电脑丢失数据 可向维修方索赔

【案情】某小区居民李某是一位电脑网上交易商，主营地方特产销售，李某电脑中存储有大量客户等商业数据，近日，因电脑出现故障，李某找到原电脑销售商家维修，商家派员重新为李某的电脑安装了操作系统,不料却导致硬盘C分区存储的数据全部丢失,给李某造成了很大的商业损失.李某来到张家湾司法所咨询,这种情况下，他能否向销售商家索赔？

【说法】李某的电脑出现故障，请销售商家维修，双方形成了消费者与服务者之间的法律关系。商家作为服务者，有义务保证其提供的维修服务符合保障财产安全的要求，但是电脑维修是一种技术含量较高，具有一定安全风险的工作，维修人员应当在拆修电脑前告知客户可能造成的诸如数据丢失等后果。

如果维修人员在未说明情况和承诺保证内存数据安全的情况下，致使李某的电脑数据丢失并使李某造成巨大损失，这就违背了“保障消费者财产安全”的法定义务，故可依照《消费者权益保护法》第十一条“消费者购买、使用商品或者接受服务受到的人身、财产损害的享有依法获得赔偿的权利”的规定，向该销售商家索赔。张家湾司法所 党红霞

律所未与律师签劳动合同被判双倍工资

法官建议律师行业规范人事管理

□窦京京 汪洋

随着律师行业发展迅猛，而与之相对应的是律师事务所用工关系纠纷的频发。前不久，朝阳法院分析了律师与律师事务所劳动争议的典型案例和主要原因，发现律师行业用工存在不签订劳动合同、未足额缴纳社保、人事管理标准模糊等个别不规范现象。由此，法官提出了相关建议供有关劳动者和用人单位参考。

案情回顾：

2013年7月，24岁的小张通过投送简历，被北京某律师事务所录用为专职律师。双方约定：小张试用期3个月，转正后月薪3000元加提成。虽然工资不算高，但想到自己是刚刚取得律师执业资格，比较缺乏必要的从业经验及案源，小张还是欣然接受了这份工作。

工作期间，小张跟随有经验的律师“师父”学到了很多实务技能，但让她感到别扭的是，律所只是在入职之初让她填写了一份《入职信息登记表》，却始终没有与她签订劳动合同，而且直到试用期满才开始为她缴纳社保。半年多后，小张向律所提出离职，并要求律所支付未签订劳动合同的双倍工资差额、补缴社保。律所回绝了小张的主张。

双方的纠纷经过劳动争议仲裁后，又诉诸法院。最终，朝阳法院经审理后认定，《入职信息登记表》并不是书面劳动合同，

因律所未与小张签订劳动合同的行为违反法律规定，故应支付双倍工资差额；对于小张要求律所补缴社保的请求，因不属于劳动争议案件的受理范围，而应由有关劳动保障行政主管部门负责处理，故依法予以驳回。

法官点评：

近年来，因律师行业用工不规范引起的劳动争议纠纷频发，究其原因，可归结为以下四点：

一是律所急于签订劳动合同。根据法律规定，依法成立的律师事务所属于《劳动合同法》规定的用人单位，律所聘请律师等各类人员均应签订劳动合同。在律师行业“传帮带”特点的掩护下，部分律所为降低用工成本，故意规避法律规定，以劳动者为某个律师私人聘请的“个人助理”为由，拒绝与劳动者订立劳动合同；或者以“考察”、“实习”、“试用”等名义拖延签订劳动合同。

二是社会保险缴纳率偏低。

《律师事务所管理办法》第42条规定，律师事务所应当按照规定为聘用的律师和辅助人员办理失业、养老、医疗等社会保险。但在实际用工中，一方面，许多律所为节省开支，规避税收，存在不缴或少缴社会保险的情形；另一方面，囿于律所人事架构的不完整和人员配备的不完善，往往缺少专人负责所内律师的社保缴纳工作。加之律师流动性大，因此无论律师本人还是律师事务所均未对社会保险的缴纳问题产生足够的重视。

三是律师能力考评标准模糊。认定律师能否胜任工作的标准，包括诉讼代理的胜诉比例、非诉项目的成功结果，对委托人委托事项完成情况等。而部分标准依赖律所主任、合伙人的主观评价，缺乏客观科学的依据。一方面即使出现律师个人长期业绩不佳的情况，律所也很难据此解除其劳动合同；另一方面，也存在大量律师事务所主观地以律师“不能胜任工作”为由，随意与

律师解除劳动合同的情形。在此类诉讼中，劳动者和律师事务所往往对劳动合同的解除原因和解除性质存在较大争议，进而在补偿费用数额上难以达成一致。

四是考勤和人事管理不规范。律师代理案件或项目具有时效性，往往需要在短时间内完成大量工作，因而律师在休息日、节假日加班也成为行业常态，使得律师的执业活动具有较强的独立性和自由性，许多律师事务所为鼓励律师创收，并不要求律师进行严格考勤，对律师出勤情况记录 and 管理的随意性较强。人事管理的混乱往往导致在诉讼中律师工作时间难以认定和计算。

针对律师行业存在的上述问题，为有效保护劳动者的合法权益，规范律师事务所的管理、理顺劳资关系，促进行业健康发展，法官认为应从以下三方面加强：一是建议司法行政机关加强对律师事务所执业和内部管理制度的建立和实施情况的监管。二是建议律师事务所明确、细化律师事务所员工考勤和考评制度，并对相关资料保存备查。三是建议律师协会等团体有针对性地开展劳动法律培训，强化律师行业对劳动权益的保护意识。

(作者单位 朝阳区人民法院)