

# 辞职前,你应了解哪些法律问题?

□孙承松 郭琳

又至年底,或许是不满足于当下,或许是想谋求更好的发展,或许只是抱着“世界那么大,我想去看看”的憧憬,一些上班族开始犹豫要不要辞职。因劳动者单方解除劳动合同引起的劳动争议经常发生,因此,如何履行通知义务?用人单位迟迟不作回应怎么办?未满“服务期”的情况下,用人单位要求劳动者支付“违约金”是否合理?如此一系列问题,需要劳动者了解并三思而后行。

## 【典型案例一】

张某原系甲公司职员,其向甲公司邮寄了《解除劳动关系告知书》,内容为:“本人现依据《劳动合同法》第三十七条之规定及《劳动合同书》的相关条款,提前30日通知贵公司解除劳动关系。请贵公司为本人办理离职手续,出具解除劳动关系证明,并办理本人的人事档案、社会保险关系等相关手续移交。”甲公司收到该《解除劳动关系告知书》,但迟迟不作反应。

此后,张某申请仲裁,要求确认与甲公司的劳动关系自甲公司收到《解除劳动关系告知书》之日止,甲公司依法为其出具解除劳动关系的证明,并为其办理人事档案、社会保险档案转移手续。

## 【法官说法】

一、劳动者应提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同。

《劳动合同法》第37条规定:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”本案中,张某提前三十日邮寄《解除劳动关系告知书》,通知甲公司解除劳动关系,甲公司收到此文件,双方对此均予以认可,张某按规定履行了通知义务。

二、用人单位有义务为劳动者开具解除或者终止劳动关系的证明、办理档案和社会保险关系转移手续。

《劳动合同法》第50条规定,“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动关系的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接”。劳动关系解除后,开具解除或者终止劳动关系的证明、为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续,是用人单位的法定义务。

本案中,甲公司拖延办理的



做法并不可取,因此仲裁支持了劳动者的请求,裁决双方解除劳动合同关系,甲公司依法为张某出具解除劳动关系的证明,并于解除劳动合同之日起十五日内为张某办理人事档案、社会保险档案转移手续。

## 【法官提醒】

《劳动合同法》规定了劳动者对于劳动关系的单方解除权,体现了对劳动者择业自主权的尊重。同时,为尽可能减少对用人单位的影响,法律对于这种单方解除权也有一定的限制,规定劳动者应提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同。如何证明劳动者履行了通知义务呢?劳动者可以使用挂号信、邮政速递或其他快递等形式邮寄给用人单位,保留挂号信或快递回执。

## 【典型案例二】

杨某于2015年7月入职乙公司,担任经理,合同有效期为3年。双方签订《员工培训协议书》,约定乙公司为杨某提供培训费用,杨某保证任职满三年,如杨某不履行该协议,应按其离职前实际发生的培训费100%支付乙公司培训费,并另按培训费的100%支付乙公司违约金。

为此,公司为杨某提供专项培训费用共计5170元。但2015年

11月,杨某因个人原因辞职。乙公司向仲裁委申请仲裁:1.杨某支付乙公司专项培训费5170元;2.杨某支付乙公司违约金5170元。仲裁决定对乙公司的仲裁申请不予受理,乙公司遂持诉争事项向法院起诉。

## 【法官说法】

一、用人单位对劳动者提供专项培训费用、进行专业技术培训进而约定服务期,劳动者违反服务期约定的,应按照约定向用人单位支付违约金。

《劳动合同法》第22条规定,“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。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”。

本案中,乙公司为杨某提供了营销策划与销售倍增技术、全面运营分析等培训内容,属于专业知识和职业技能,乙公司为此支付了总计5170元的培训费用。根据双方签署的《员工培训协议书》,杨某应在乙公司工作满3年,现杨某违反该约定,在服务期未满时因个人原因离职,依法应支付乙公司违约金。根据服务

期尚未履行的期间及培训费用总金额,法院核算杨某应支付乙公司违约金4608.6元。

二、除有服务期与竞业限制约定外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

《劳动合同法》第25条规定,“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”。即用人单位与劳动者约定由劳动者承担违约金有两种法定情形:一是用人单位出资进行专业技术培训而约定服务期的,劳动者违反了服务期约定;二是劳动者违反了竞业限制约定。本案中,在杨某已承担支付违约金义务的情况下,乙公司再要求杨某返还培训费用,于法无据,法院不予支持。

## 【法官提醒】

《劳动合同法》第22条关于出资培训服务期的规定属于对劳动者的预告辞职权作出的一定程度的限制,对于用人单位的利益给予了适当平衡,也有助于减少用人单位在培养员工方面的顾虑,保障劳动者职业技能的精湛。用人单位的出资培训是人力资本投资的一种形式,因此用人单位对劳动者的劳动技能理应享有投资收益权,即对于人力资本在一定期限内的使用权。劳动者未服务期而产生的违约金,属于对用人单位未能完整享受投资收益权的一种补偿。

实践中还大量存在用人单位与劳动者就解决户口而约定服务期限的现象。劳动者单方提出辞职时,是否支持用人单位要求劳动者支付“违约金”的请求值得探讨。由于用人单位为劳动者办理落户耗费了一定资源,因此基于尊重双方合同约定的角度,可以考虑支持用人单位要求劳动者就未履行的服务期限支付补偿。一般来说,可将福利转化为金钱衡量,要求劳动者将未履行年限部分分摊的福利利益,以金钱的方式退还用人单位。

作者单位 北京市第三中级人民法院

## 珍贵动物制品虽属祖传 非法出售也能构成犯罪

编辑同志:

我家有7张祖上传下来的蟒蛇双斑亚种蛇皮。半年前,为了给即将结婚的儿子购置婚房,因资金不足,我丈夫只好决定变卖全部蛇皮。不料,我丈夫却因此被公安机关刑事拘留。

近日,法院判处我丈夫有期徒刑一年,并处罚金3万元。可对于蛇皮来源我和我丈夫都不清楚,可以肯定我丈夫并未扑捉、杀害蟒蛇,蛇皮也不是我丈夫所制作。从现实看,无论我丈夫卖与不卖,蟒蛇被杀、蛇皮已成为制品的事实是客观存在的,怎么仅仅因为出卖就构成犯罪呢?

读者:何灵英

## 何灵英读者:

你丈夫的行为确已构成非法出售珍贵、濒危野生动物制品罪,且必须受到刑事处罚。

《刑法》第三百四十一条规定:“非法收购、运输、出售国家重点保护的珍贵、濒危野生动物及其制品的,处五年以下有期徒刑或者拘役,并处罚金;情节严重的,处五年以上十年以下有期徒刑,并处罚金;情节特别严重的,处十年以上有期徒刑,并处罚金或者没收财产。”即只要具有其中所列行为之一,便能构成该罪,而非非法出售珍贵、濒危野生动物制品也属其中之一。与之对应,你丈夫的行为明显具备了该罪的构成要件:

一方面,你丈夫侵犯了国家对珍贵、濒危野生动物的保护规定。所谓珍贵动物是指属于我国特有、稀有和濒于绝灭、以及目前虽有一定数量但已逐渐减少的在经济、科研、文教、卫生等方面具有重要价值的动物。

在法律上,具体是指列入《国家重点保护野生动物名录》中的国家一、二级保护野生动物和列入《濒危野生动植物种国际贸易公约》附录一、附录二中的野生动物以及驯养繁殖的相关物种。而本案所涉蟒蛇,既属于国家一级重点保护野生动物,也属于《濒危野生动植物种国际贸易公约》附录二中的物种。

另一方面,你丈夫已经实施非法出售行为。所谓非法出售,是指未经批准,以牟利为目的出售珍贵、濒危野生动物制品的行为。即国家出于保护珍贵濒危野生动物的需要,通过遏制买卖来遏制猎捕行为,从源头上保护珍贵濒危野生动物,在追究此类犯罪的刑事责任时,对珍贵、濒危野生动物制品的来源并没有加以限制,只要出售了珍贵濒危野生动物制品,不管其来自何处,不管其来源是否合法,都不影响犯罪的构成。同时,是否已经获利以及获利的多少,也不影响犯罪的成立。也就是说,虽然你丈夫出售的只是祖传制品,但却照样难辞其咎。

(颜东岳)

## ■有问必答

提问:本报读者 崔学庆 回答:北京市总工会法律服务中心 鲁晶晶

## 单位未全额发工资,我能要求补齐吗?

本报读者 崔学庆:今年7月,我被一家企业管理顾问有限责任公司聘用,让我全权负责某品牌保健品的市场运营,约定试用期三个月,这期间每月工资2万元,试用期后增加销售提成。

入职后,公司跟我签订了一年固定期限劳动合同。到了8月15日发工资时,公司只发给我5000元,称流动资金出了点问题,下次发薪时一块补齐。可到了9月15日发工资时,公司仍只发给我5000元。

找老总询问,对方称我负责的品牌保健品其市场销售不理想,生产厂家正协商停止合作。我向对方解释,我只负责市场运营,具体销售由业务部门负责,这不能成为拖欠我工资的理由,但对方不以为然。为此,我以公司拖欠工资为由辞职了。

此后,我多次联系该公司负责人,要求将我在职期间的工资补齐,但被拒绝。请问:我能要求原单位按月薪2万元的标准,补发未发的差额工资吗?如果申请仲裁,我需要提供哪些证据才

能打赢官司?

鲁晶晶:根据《劳动合同法》第十七条,劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合

## □本报记者 王香阑

同的其他事项。

如果您与公司签订的劳动合同中已经明确了您的劳动报酬标准为试用期期间每月工资2万元,您可以按照合同约定要求单位支付尚未支付的工资部分。

