

# 离职提交辞呈不等于说走就走

“作为劳动者,我们有是否从事职业劳动、从事何种职业劳动、何时从事职业劳动、进入哪一个单位工作的自主选择权。既然我已经提交辞呈,单位自然无权干涉我离职!”面对用人单位的拒绝辞职,许多员工往往会如此振振有词。事实上,员工真的在任何情况下都能随心所欲地说走就走吗?回答是:非也!

## 未提前30日提出,已交辞呈也属非法解除劳动合同

### 【案例】

2016年7月11日,早就有心“跳槽”的周春燕接到好友打来的电话,称已经帮她找好心仪的工作,尽快前来上班。她立即关闭正在操作的机台,草草写就一纸辞职申请,迫不及待地交给公司领导,转身就想离去,但被公司领导拦下:“你这样一走了事,导致公司的整个生产线被迫停工,是要赔偿损失的!”“我并非不辞而别,大不了不要本月的工资,公司能把我怎么的?”周春燕一边回敬一边扬长而去。岂料,公司提起诉讼后,法院真的判决了周春燕承担赔偿责任。

### 【点评】

周春燕的确必须赔偿公司的损失。

《劳动合同法》第三十七条、第九十条分别规定:“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。”“劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”

《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条也指出:“劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同,对用人单

位造成损失的,劳动者应赔偿用人单位下列损失:(一)用人单位招收录用其所支付的费用;(二)用人单位为其支付的培训费用,双方另有约定的按约定办理;(三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失;(四)劳动合同约定的其他赔偿费用。”

正因为周春燕没有提前三十日通知公司,属非法解除劳动合同,客观上也已造成生产线被迫停工并导致直接经济损失,决定了周春燕难辞其咎。

## 岗位涉及国家机密,提前30日辞职也不能一走了之

### 【案例】

陶建萍是一家国有企业的员工,其岗位涉及国家一般秘密。因为工作、生活受到许多限制,懒散惯了的陶建萍虽已入职三年,但仍然很不适应,早就有了离职的想法。

2016年8月3日,因工作马虎遭到领导批评后,陶建萍当即写下辞职申请,表明将在30天后离职。但领导不仅没有批准,反而明确表示,需要先将陶建萍调到其它岗位工作,待一年后才允许其离去。“我并没有与企业签订‘卖身契’,难道行使一般劳动者都有的辞职权也要受到限制?”陶建萍忿忿不平。

### 【点评】

陶建萍的辞职的确必须受到

限制。

劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,即可以解除劳动合同,是针对一般岗位的劳动者而言,对处于特殊岗位或基于法律、法规有特别规定的劳动者,如要离职,则必须遵守特别规定。

而《保守国家秘密法》第三十八条规定:“涉密人员离岗离职实行脱密期管理。涉密人员在脱密期内,应当按照规定履行保密义务,不得违反规定就业,不得以任何方式泄露国家秘密。”其中的“脱密期管理”是指在一定期限内,从辞职、就业、出境等方面,对离岗离职涉密人员采取限制措施。脱密期自批准涉密人员离开涉密岗位之日起计算,期限根据接触、知悉国家秘密的密级、数量、时间等来确定。

正因为陶建萍所处岗位涉及国家机密,决定了其属于负有保守国家秘密的人员,公司依据最低的脱密期限,先将其调换岗位,待一年脱密期满后,才允许离职,并没有侵犯其辞职权。

## 已经约定服务期限,交了辞呈同样必须承担违约责任

### 【案例】

马玉冰入职到一家公司后,公司曾出资5万元让其参加一项专门技术培训,并与其签订了五年内不得离职的协议。马玉冰学成归来,因为所负责的工作担子重、责任大,平时忙得不可开交。

然而,其收入却不能让自己满意。于是,他渐渐有了离职的念头。

2016年9月,在好友的劝说下,马玉冰终于下定“跳槽”的决心,并向公司提交了书面辞呈,表明其将在一个月后解除尚有2年到期的劳动合同。而公司明确表示:马玉冰此举属违约,必须赔偿公司2万元损失。

### 【点评】

马玉冰必须承担违约责任。

《劳动合同法》第二十二条规定:“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。”

正因为马玉冰的离职构成违约,决定其应当赔偿损失。

值得一提的是,根据《劳动合同法实施条例》第二十六条之规定,如果劳动者有下列情形之一,即使是用人单位提出解除劳动合同服务期的劳动合同,劳动者也必须支付违约金:(一)严重违反用人单位的规章制度;(二)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害;(三)同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正;(四)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同;(五)被依法追究刑事责任。(颜梅生)

## 女工因怀孕调整岗位不得因同工同酬降薪

### 编辑同志:

我于2015年5月经招聘进入一家公司的技术部工作,双方签订了劳动合同,合同约定月薪为3800元。2016年11月,医生诊断我已经怀孕1个月。由于在技术部工作量大,而且经常要加班,为保证胎儿的正常发育,我向公司申请调整工作岗位,从事行政文员工作。公司将我调整到行政文员岗位后,我的月薪也被调整为2800元。尽管这个工资是行政文员岗位的最高月薪,但我仍觉得不合理,于是,我找公司理论,公司却说这符合“同工同酬”原则。请问,公司这个理由成立吗?

读者:宋苏丽

### 宋苏丽读者:

该公司的理由不能成立,其错误做法应予纠正。

首先,怀孕女工有权要求调整工作岗位或者减轻劳动量。《女职工劳动保护特别规定》第6条规定:“女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。”由此可见,基于保护女职工和胎儿的原则,用人单位应当主动调整怀孕女工的工作岗位,怀孕女工本人也有权提出调整到自己适应的工作岗位。本案中,你与公司协商一致调整岗位,符合法律规定。

其次,用人单位不得以调整岗位为由降低怀孕女工的工资。《劳动合同法》第29条规定:“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。”第35条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。”工作岗位和劳动报酬是劳动合同的必备条款。本案中,公司在未与你协商一致的情况下,擅自决定将你的月薪降为2800元,违反了劳动合同的约定,其决定没有法律效力。

再次,法律对于怀孕女职工有特殊保护规定,用人单位不得违反劳动法规的强制性规定。《女职工权益保障法》第27条规定:“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。”《女职工劳动保护特别规定》第5条规定:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”本案中,公司在未经与你协商并取得你同意的情况下,降低你的月薪标准,违反了劳动法规的强制性规定。实践中,许多用人单位认为,按重新调整的新岗位发放该岗位应得到工资,符合“同工同酬”规定,但这种认识是错误的,“同工同酬”不能适用于“特殊保护对象的特殊时期”。(潘家永)

## 仲裁调解已生效 再提仲裁不受理

杨女士系外来务工农民,2014年7月入职某物业公司,从事保洁员工作,月工资3200元。自2015年底开始,公司为其缴纳了社会保险。此后,因公司调整其工作岗位、降低其工资待遇,她提出离职。

2016年6月,杨女士向丰台区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决:物业公司向其支付解除劳动合同的经济补偿6400元、支付未缴纳社会保险费的损失1.7万元。

仲裁过程中,经丰台区劳动

争议调解委员会调解双方息诉,调解委向其出具了调解协议书。该协议书载明:物业公司支付杨女士工资差额等款项1500元,双方终止劳动关系,无其他争议和纠葛。同时,公司另支付未缴纳社会保险费的款项1万元,但未在该调解协议书中载明。

调解协议生效后,2016年9月,杨女士再次向丰台区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,申请称,调解协议仅针对未缴纳社会保险部分和未支付工资差额部分,调解数额中未解决、未包含

解除劳动合同的经济补偿,故请求裁决:物业公司支付解除劳动合同的经济补偿6400元。

近日,仲裁委裁决驳回杨女士的仲裁请求。杨女士逾期未起诉,该裁决已生效。

本案仲裁员说,之所以驳回杨女士此次请求,是因为调解协议书已经载明:“双方无其他争议和纠葛”等内容。依据该调解协议,可以认定双方已就杨女士的各项劳动权利进行了处分,且物业公司已如约履行了调解协议书,故杨女士再主张物业公司支

付解除劳动合同的经济补偿的仲裁请求,缺乏事实依据,仲裁委难以支持。

仲裁员还说,本案的焦点是劳动争议调解委员会依法作出的生效仲裁调解书能否适用“一事不再理”原则。事实上,该依法作出的仲裁调解书,与仲裁裁决书、法院调解书具有同等法律效力。本案在仲裁调解书生效后,申请人又以相同的理由、相同的理由、相同的仲裁请求,再次提请仲裁,显然违反了“一事不再理”的仲裁原则。(马国保)

## 轮胎爆胎震聋行人 车主承担赔偿责任

近日,家住东小口半截塔村的刘先生,在经过中东路丁字路口等红灯时,突然听到“嘭”的一声,停在对面的水泥泵车右侧轮胎突然爆胎。瞬间,刘先生觉得耳朵、头疼欲裂,蹲在地上捂着耳朵站不起来。

水泥泵车司机立刻拨打了120和122电话。交警出警后,未认定交通事故。当天,刘先生被

送往医院,经住院治疗,刘先生左耳为创伤性耳聋。

面对巨额医药费和严重的人身损害,刘先生该怎么办?

东小口司法所工作人员在接受刘先生家属咨询时说,根据《道路交通安全法》第21条的规定,“驾驶人驾驶机动车上道行驶前,应当对机动车的安全技术性能进行认真检查;不得驾驶安全设施

不全或者机件不符合技术标准等具有安全隐患的机动车”上路行驶。本案中,发生爆胎的车辆,应属安全设施不全或者不符合技术标准的车辆。车辆驾驶人未尽到检查义务,在公共场合发生爆胎,其损害后果应当由机动车所有人、驾驶人和承保第三者责任险的保险公司承担赔偿责任。

为此,司法所工作人员建议

刘先生,可以以生命权、健康权纠纷为由,到事故发生地人民法院对车辆的所有权人、驾驶人及对肇事车辆承保第三者责任险的保险公司提起诉讼。当然,在动之以情、晓之以理的情况下,若肇事者希望通过调解解决问题,也是一个不错的解决纠纷的方法。

(杜晓婧 李颖之)