

员工拿到北京户口就离职 企业该咋办?

□本报记者 李婧

北京东大正保科技有限公司(以下简称东大正保)最近与前员工小张再次对簿公堂——这一次是东大正保公司向小张追讨多缴纳的社保和公积金。自2015年,小张和东大正保公司发生纠纷以来,双方已经打了将近两年的官司。东大正保公司的法务人员朱先生说,事情起因是公司小张办理北京市户口后,小张马上提出辞职。“公司和他打官司这么长时间,并不仅仅想让他赔钱,而是希望把道理说明白,让这个年轻人知道诚信比涨工资重要。”

然而,律师介绍,在司法实践中,“户口”不能标价,落户也不能作为员工不能离职的理由。但是员工违反劳动合同,落户后就离职的现象越来越受到关注,企业可以通过与员工签订协议等方式,留下因员工失信离职而造成损失的证据获得应有的赔偿。

事件:

员工刚落户就提辞职

今年28岁的小张在2014年7月10日入职东大正保,与公司签订了五年劳动合同,成为该公司的JAVA开发工程师。东大正保公司小张办理了落户北京的手续。2015年3月,小张的工资涨到每个月12000元。据东大正保公司的法务人员朱先生介绍,2015年8月,小张顺利落户北京,小张还换领了写有北京地址的新身份证。2015年9月19日,公司收到快递送来的小张辞职书及相关文件,包括《工作交接清单大纲》、《员工离职交接表》等。根据小张的打卡记录,当年9月25日是小张到公司上班的最后一天。根据北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会的裁决书,小张表示,其实8月31日他就以电邮形式向公司提出了辞职。

据东大正保公司的法务人员朱先生介绍,公司了解到小张跳槽是找到了能给出更高薪水的

“下家”。“他走的时候,我们还没有与他协商一致,我们公司还希望他能继续履约,可以谈谈待遇。但是他快速离职手续,也没有办理交接工作。我们公司当时认为他是旷工。”而小张拿出了主管签字的交接手续,认为已经办理了工作交接,辞职手续合理合法。东大正保则认为,是小张私下找主管签名,主管并不知道小张辞职是未经公司领导同意的。

由于东大正保公司不同意为小张办理档案转移,坚持让他回来上班,小张向北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会提出申请。一方面,小张已经到新单位上班,另一方面,由于认为小张“未离职”,东大正保公司继续履行劳动合同义务,2015年10月,东大正保公司为小张缴纳住房公积金和社保,当年11月,东大正保公司还为小张缴纳了住房公积金。

法院:

公司未规定服务期不能获赔

2015年11月31日,北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会裁决,小张自2015年9月25日,与东大正保公司解除合同。东大正保公司为小张办理档案转移手续,并结清工资。由于不服仲裁,东大正保公司与小张又为此对簿公堂。东大正保公司在起诉状上称,小张在公司办理落户手续后即向公司提出辞职,在未获领导批准、未办理离职交接手续的情况下,擅自离岗。公司认为,双方应本着诚信原则,继续履行劳动合同。而小张认为,已经提前30天提出解除劳动合同,正常进行了交接,双方已经解除了劳动合同。

该案经过一审、二审,法院最终认为,小张以书面形式向东大正保公司提出解除劳动合同,是以预告辞职方式解除双方劳动关系。东大正保公司在双方签署的为期五年的劳动合同中并无服务期协议的约定,故东大正保公司仅以劳动合同未到期为由要求继

续履行合同无法律依据。法院判决东大正保公司支付工资,办理档案转移手续。目前,东大正保公司正以“不当得利”为由向小张讨要多缴纳的社保和公积金1万余元,目前案件尚未终审判决。

据该公司的法务人员朱先生介绍,“招聘、办理户口以及把一个新人培养成技术达人需要很高的成本。比如,办理一个人的落户手续,公司的行政人员需要工作好几个月,还有在大量人员进行招聘选拔人才,人力资源部需要工作很长时间。再说,小张入职时是新人,把他培养成能负责项目的技术人员,公司也有很高的成本。他突然走了,我们需要临时找人顶替,业务部门需要加班加点。所以,员工拿到户口就走的情况给公司造成不小的损失,我们却拦不住。最头疼的是,今年又有一个员工办理完落户手续就要辞职的,我们这种民营企业该如何应对呢?”

律师解读:

“户口违约金”无效

根据法院的判决,公司与小张之间“无服务期协议的约定”是小张离职合法的原因之一。那么“服务期协议”与劳动合同期限有何区别呢?北京中闻律师事务所的赵金涛律师介绍,根据我国劳动合同法,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。“当然,劳动者支付的违约金数额也不是随意的。”赵金涛律师说,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。

赵金涛律师表示,实践中,劳动合同期限和服务期的期限经常不一致,一般服务期的期限会长于劳动合同期限,此时,建议在劳动合同和服务期协议中均约定,劳动合同期限短于服务期期限时,劳动合同到期后,自动顺延至服务期结束。根据我国法律,如果没有服务期的协议,劳动合同法赋予了劳动者合法解除劳动合同的权利,即劳动者可以提前30天通知解除,也可以用

人单位存在法定违法情形单方提出被迫解除。这两种解除,劳动者是不需要向用人单位承担责任的。比如此案,法院就是认定了小张提前30天提出了辞职。

公司为员工办理落户是否可以要求离职员工赔偿呢?赵金涛律师表示,现有法律对于落户后就离职的情况缺乏明确法律规定。而且,根据我国劳动合同法,劳动者和单位可以“约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项”、“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。”除了以上两种情形,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。也就是说,按照我国现行的《劳动法》、《劳动合同法》等法律规定,用人单位与劳动者在劳动合同中就落户所约定的“户口违约金”应属于无效条款。用人单位为劳动者解决户口,不能在劳动者离职时以此为由主张违约金,只能要求赔偿损失。

员工提前离职 企业该怎么办?

一落户就随意违反已签的劳动合同,显然不符合合同的契约精神和法律原则。近日,北京海淀区法院就在一案中判决拿到户

口后离职的劳动者赔偿企业2.4万元损失(本报7月4日11版报道)。在今年3月,北京市顺义法院也就一类似案件判决劳动者赔偿企业8万元损失。那么,企业如何才能获得赔偿呢?

据北京天驰君泰律师事务所律师周小云介绍,根据《北京市劳动和社会保障局和北京市高级人民法院〈关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要〉》第32款规定,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,由于该约定违反了《劳动合同法》第25条的规定,所以,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。但是如确因劳动者违反了诚实信用原则,给用人单位造成损失的,劳动者应当予以赔偿。

周小云律师介绍,由于劳动者和企业双方在订立劳动合同时地位并非绝对平等,劳动者为获得工作机会,常无法也无力就劳动合同的内容与用人单位进行绝对的平等协商。因此,我国劳动合同法具有社会法的性质,并非双方约定的所有内容都是被法律认可的,以平衡劳资双方的权益,实现社会效应。然而,对于出现的新情况、新问题,司法实践中应由司法者根据法律公平、公正之精神,法律立法之目的,

对法律进行适用。“目前员工拿到户口就离职的情况,在司法实践中越来越多的受到关注。”周律师介绍,顺义法院法官在最近审结的员工落户后辞职的案件判决中写到,本案中进京指标属于社会稀缺资源,员工在签订协议书时,应认识到公司为其解决北京户口需要付出较大成本,劳动合同未到期单方面离职会给公司在人才引进造成一定损失,法院结合双方协议书的赔偿金额,酌定员工赔偿8万元。

周律师建议,虽然不能就户口约定违约责任,但是企业可以与员工签订协议,明确服务期限、户口指标重要性、该岗位的培训费用、企业在招聘中要支付的其他成本,以及员工提前离职可能给单位造成的其他损失。“尤其重要的是要将以上损失是如何计算的写清楚,约定的越清楚,在发生争议时越可能获得法院的支持。”另外,企业应尽可能主动保存对员工进行培养培训时所支付的费用发票,在招聘、以及办理落户时所付出的人力、费用等证据,以备发生纠纷后获得赔偿。“企业不能依靠给员工办理户口获得利益,这是法律原则。但是企业应主动维护自身的权益,才能减少因员工失信造成的损失,也更有利于督促员工诚信完成合同义务。”

七十七岁老人被辞退,是否可要求经济补偿?

案情简介:

近日,一对老年夫妇来到霍营法律援助工作站请求法律帮助。原来,老人王某60岁退休后接受一个打工子弟学校聘请担任教师一职,至今在该单位工作已经17年。前段时间该学校领导突然辞退王某,不让他再从事学校教师的工作。王某觉得很气愤,认为自己在该校兢兢业业,不辞辛苦地工作了十多年,为学校的发展做出了很大的贡献,现在突然被辞退,希望学校给予经济补偿。

法律分析:

工作人员分析,根据我国《劳动合同法实施条例》第21条规定:劳动者达到退休年龄的,劳动合同终止。据此规定,王某在2000年去打工子弟学校教书时已年满60岁,达到了退休年龄,因此,其已不具备劳动合同关系主体资格。王某自教书后,学校按月支付工资,形成了学校聘用王某的事实。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第7条规定:用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。因此,王某和学校之间的关系应当按照劳务关系办理。

我国的法律规定,劳务合同指雇佣合同,即是指双方当事人约定,在确定或不定期限内,一方向他方提供劳务,他方给付报酬的合同,不存在解除劳动合同之后,需要支付经济补偿金问题。所以,王某认为学校应当按劳动合同法的规定支付经济补偿金是不予支持的。

工作人员提示:

如果有劳动能力的老年人想继续参加劳动,务必要在参加工作付出劳动之前,与用人单位签订雇佣合同,明确雇佣期间的工作内容、报酬、医疗、其他待遇等权利和义务,通过这一民事行为,避免带来不必要的困难和麻烦。这样,在发生纠纷后,老年人就可以按照我国“合同法”并非“劳动合同法”来争取权益。如果在劳动过程中,合法权益受到损害,老年人更应拿起法律武器保护自己。



昌平区司法局