职工裸辞，当心失去权利招来赔偿！

因工作压力大身心疲惫达到了极限，或者长期缺乏工作幸福感，近些年选择裸辞的员工，尤其是白领正在增多。裸辞，一般是指员工还没找好下家，便不考虑后路，毅然决然地辞职离开单位。从表面看，此举颇有“壮士一去兮不复还”般的勇气与魄力。但从法律角度分析，如果有关问题处理不好，这些员工在为此失去权利的同时，还可能招来赔偿责任。以下3个案例，说明了其中的缘由。

【案例1】
“裸辞”无权获得经济补偿

应聘时，周紫鹃一路“过关斩将”，最终在一家公司获得自己心仪的岗位。入职不久，周紫鹃发现自己担负的工作并没有想象的那么简单：客户无理刁难，只能忍气吞声、笑脸相陪；老板死盯业绩，只能没日没夜、废寝忘食；同事争权夺利，彼此争权夺利、虎视眈眈……

为解脱自己，周紫鹃于2019年3月28日提前一个月向公司递交了辞职报告。可是，当她念着徐志摩的《再别康桥》中的“挥挥手，不带走一片云彩”去办理相关手续时，公司却拒绝向她支付经济补偿金。而此时，她在公司已经整整工作了三年。

【点评】

周紫鹃的确无权获取经济补偿金。

《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”与之对应，周紫鹃在公司工作了三年，公司似乎应当向其支付三个月的工资作为经济补偿。但是，《劳动合同法》第四十六条另有规定，即用人单位向劳动者支付经济补偿的应当符合七种情形，而七种情形之一便是劳动者提前30日书面向用人单位主动辞职者除外。

【案例2】
“裸辞”无法享受失业保险

由于业务能力强，深得老板信任，仅过了三个月，郭芬琳便升至部门副经理职位。可是，郭芬琳不是当“官”的料，她虽然付出了很大心血与努力，但团队的业绩却越来越差。慢慢地，公司老总对她的态度，也从当初的鼓励、安慰，渐渐变成呵斥、厌恶。

“觉得工作很累的时候，有没有想过干脆裸辞？”丈夫面对日益憔悴的郭芬琳提出了这个建议。是呀，何必在一棵树上吊死呢？经提醒，郭芬琳为之一振。2019年5月15日上班后，她毫不留恋地向公司递交了辞呈。

不料，此后数月她也未能找到工作。当她前往社保机构领取失业保险金时，也遭到拒绝。

【点评】

郭芬琳的确不能领取失业保险金。

《失业保险条例》第十四条第（二）项规定，只有“非因本人意愿中断就业的”，才能领取失业保险金。

《失业保险金申领发放办法》第四条则将“非因本人意愿”明确为：（一）终止劳动合同的；（二）被用人单位解除劳动合同的；（三）被用人单位开除、除名和辞退的；（四）根据《劳动法》第三十二条第二、三项与用人单位解除劳动合同的；（五）法律、行政法规另有规定的。而《劳动法》第三十二条第二、三项是指用人单位强迫劳动、未按约支付劳动报酬或者提供劳动条件。郭芬琳的情形，不在其列。

【案例3】
“裸辞”造成损失应当赔偿

高凤婷与同事一起从事流水作业，各个岗位间一环扣着一环，人员安置也是“一个萝卜一个坑”，缺一不可。由于车间主任对工作非常挑剔，办事相对毛糙的高凤婷不时会受到批评和指责，高凤婷对此非常不服气。

2019年6月4日，高凤婷再次挨批后感觉忍无可忍，高喊一声“老娘不伺候了！”便义无反顾地选择了裸辞。可是，这种酣畅淋漓的感觉还没有完全退去，公司便找上门来：由于高凤婷的突然离岗，公司一时找不到合适人员替代被迫停工四日，要求高凤婷必须承担赔偿责任。

【点评】

高凤婷应当承担赔偿责任。

一方面，《劳动合同法》第三十七条规定：“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。”高凤婷在劳动合同期满前，未能提前三十日以书面形式通知公司，突然辞职并当即走人，明显与之相违。

另一方面，《劳动合同法》第九十条规定：“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。”

《工资支付暂行规定》第十六条也指出：“因劳动者本人原因给用人单位造成损失的，用人单位可以按照劳动合同的约定要求其赔偿损失。”正因为高凤婷系违法解除劳动合同，并已导致公司因工作无法衔接而造成损失，自然必须作出赔偿。

颜东岳 法官

父母的房子与乡下爷爷奶奶有关系吗？

案例回放

老王一直住在已故父母留下的一套两居室里。前几天，父亲的单位来人说房子要拆迁了，因为房本还是老王父亲的名字，让老王和他的兄弟姐妹赶紧到公证处办公证，办完公证才能办拆迁手续。

老王隔天来到首佳公证处咨询，值班公证员接待了老王。

老王表示：房子是当年父母都在世时以成本价购买的房改房，房本上写的是父亲的名字。其父母十年前就相继去世了，因为他一直跟着父母生活而且也没房，所以，兄弟姐妹都同意这房由他继续居住。后来，房子一直由老王一家居住。

现在应该办什么公证呢？

公证员听了老王的叙述说，老王家要办的应该是继承公证。因为房子的产权人是老王的父母，房屋拆迁手续需要产权人亲自办理,但是产权人去世了,所以需要其继承人办理继承公证,变更产权人,之后才能进行拆迁。

继承公证要怎么办呢？公证员又给老王详细讲解了办理继承公证的程序，以及需要提交的材料。当问到老王的祖父母、外祖父母的情况时,老王表示非常不解。

老王说，他的爷爷、奶奶、姥姥、姥爷住在乡下老家，从没来过北京，他都没见过他们，父母的房子跟他们有什么关系呀？而且他们也都去世几十年了，干嘛还要找他们？

公证员说法

公证员听了老王的疑惑和满腹牢骚，耐心向老王做了解释。

根据《继承法》第十条规定，遗产按照下列顺序继承：第一顺序：配偶、子女、父母。第二顺序：兄弟姐妹、祖父母、外祖父母。也就是说：不仅子女对父母的遗产有继承权，父母对子女的遗产同样享有继承权。如果老王的爷爷、奶奶和姥姥、姥爷仍健在，或后于老王的父母死亡的话，他们对老王父母遗留的房产也是享有继承权的。既然老王的爷爷、奶奶和姥姥、姥爷已经先于老王父母去世了，那么，只要提供他们的死亡证明就可以了。对于老王父母遗留的这套两居室，享有继承权的人就是老王和他的兄弟姐妹们了。

老王听完公证员的讲解，打消了心中的疑虑，表示这就回家召集兄弟姐妹开个家庭会议，商量办理继承公证的事。

公证员 吕苓西

·广告·

代表公司参加运动会受伤 算工伤吗？

案情介绍：

宫某是北七家镇某公司职员，9月初，在公司的安排下，宫某和12名同事一起到秦皇岛市参加总公司篮球友谊赛。在比赛过程时，宫某不慎摔倒造成左小臂骨折，向公司申请认定工伤时遭到了拒绝。公司认为参加篮球赛属于工作事项之外的休闲活动，且宫某受伤的地点也在公司外部，不应该构成工伤。宫某来到北七家法援工作站咨询自己这种情况到底算不算工伤？

法律分析：

国务院法制办对《关于职工参加单位组织的体育活动受到伤害能否认定为工伤问题的请示》的复函（国法秘函［2005］311号）明确规定“作为单位的工作安排，职工参加体育训练活动而受到伤害的，应当依照《工伤保险条例》第十四条第（一）项中关于‘因工作原因受到事故伤害的’的规定，认定为工伤”，因此虽然《工伤保险条例》没有将职工参加本企业所组织的各级体育活动比赛单独列入工伤范围，但是职工参加本企业组织的体育活动，是服从企业安排、反映企业意志的行为，应视为广义的“工作原因”。根据《工伤保险条例》第十四条第一款相关规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。

工作站建议宫某与公司妥善协商，由公司向人力社保部门提起工伤认定申请，协商不成的，也可自行向人社部门申请工伤认定，依据认定结果提起劳动仲裁，维护自身的合法权益。

昌平区司法局

员工未被认定为工伤并非与工伤待遇无缘

编辑同志：

我在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害后，由于公司一直没有为我申请工伤认定，我自己也没有提出申请，从而导致因超期无法认定工伤。工伤保险经办机构以此为由拒绝向我给付工伤待遇，公司也以我未经工伤认定为由拒绝承担责任。

请问：我真的与工伤待遇无缘了吗？

读者：赖薇薇

赖薇薇读者：

你可以从公司获得工伤待遇，即你并非与工伤待遇从此绝缘。

一方面，你享有获得工伤待遇的权利。

《工伤保险条例》第一条规定：“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。”即享受工伤待遇是工伤职工的法定利益，职工受伤只要因工受伤，即可享受工伤待遇。

与之对应，你是在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害，完全符合《工伤保险条例》第（一）项之要件，无疑应当认定为工伤，依法必须享受工伤待遇。

另一方面，公司必须根据《工伤保险条例》所规定的项目和标准对你给予工伤待遇。

工伤待遇的来源有两种：一是在用人单位已经为职工缴纳工伤保险费的情况下，由工伤保险经办机构支付；二是由用人单位自己支付。而由工伤保险经办机构承担工伤待遇的前提，是必须经过法定程序认定为工伤。如果用人单位和工伤职工均未在法定时限内申请工伤认定，则意味着即使用人单位参加了工伤保险、缴纳了工伤保险费，工伤职工也无法通过这一渠道获得应有待遇。但是，这并不意味着用人单位也无需担责。

《工伤保险条例》第十七条规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。”即申请工伤认定，对受伤职工来说是权利，对用人单位来说是权利更是义务。

如果用人单位不积极履行义务导致申请工伤认定超过时限，由此引发的后果只能由用人单位承担。此时，只是不再适用工伤认定的行政程序，并不能剥夺你应当享有和获得工伤待遇。不过，这些待遇转由公司承担。

颜梅生 法官