

岁末跳槽过于草率 四种情形可能要付出代价

律师提示:劳动者离职需依法而行

每逢岁末年初，在职场中往往有一波人考虑“挪一挪、动一动”。很多人之所以选择在这个时间段离职，除了考虑可以完整享受年终奖外，还考虑到新年或春节后会有各种招聘会，机会多多。但是，在辞职前后要注意一些法律问题，否则可能付出一定的代价，包括无法领取失业保险金，要承担赔偿责任或违约责任、难获经济补偿金等。以下四则案例，算是给意欲跳槽者的一个提醒。

【案例1】
炒老板鱿鱼很洒脱，失业待遇无法享受

晓曼是一家公司的销售人员，进入公司3年来，销售业绩一直很好，但享受的工资福利待遇与她的付出和贡献不对称。俗话说：树挪死，人挪活。晓曼想换个环境，在2019年元旦后毅然炒了公司的鱿鱼。

由于辞职时没有找到下家，辞职后的小曼一直没有找到如意的工作。生活窘迫的她，想到自己在原单位参加过失业保险已有2年多时间，于是，来到社保机构申请享受失业保险金。不料，工作人员告诉她，她不符合领取失业保险金的条件。

【点评】
晓曼的确不符合领取失业保险金的条件。

根据《社会保险法》第四十五条的规定，享受失业金须符合以下三个条件：失业前已缴费满1年；非因本人意愿中断就业；已进行失业登记。

所谓“非因本人意愿中断就业”，根据人社部《实施〈社会保险法〉若干规定》的规定，包括以下情形：（一）依照《劳动合同法》第四十四条第一项、第四项、第五项规定终止劳动合同的，即因劳动合同期满、用人单位破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者提前解散而终止劳动合同的；（二）由用人单位依照《劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的，即因劳动者有过错遭辞退、用人单位预告辞

退、经济性裁员的情形；（三）用人单位依照《劳动合同法》第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（四）由用人单位提出解除劳动合同或者被用人单位辞退、除名、开除的；（五）劳动者本人依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的，即因用人单位具有强迫劳动以及未按约支付劳动报酬、提供劳动条件等过错，导致劳动者辞职的；（六）法律、法规、规章规定的其他情形。

本案中，晓曼属于主动、自愿辞职，不属于“非因本人意愿中断就业”，因此不符合领取失业保险金的条件。

【案例2】
递交辞呈立马走人，造成损失应当赔偿

小陶是某公司操作工，入职2年来工作勤勤恳恳，每月都超额完成生产任务，但收入不能令其满意。小陶考虑再三，决定“跳槽”。

2019年元旦后的上班第一天，小陶就递交了辞职书，并表明自己明天就到新单位上班。公司领导要求小陶继续上班1个月，并警告：如果立马走人，将要赔偿造成生产线被迫停工的损失。

小陶以为公司是在吓唬人，就没当回事。岂料，公司申请劳动仲裁后，仲裁机构真的裁决小陶应赔偿公司经济损失2万元。

【点评】
小陶的确必须赔偿公司的损失。

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”这就是说，在递交辞职书后，如果公司没有在30日内予以批准，劳动者不得离岗，只有在满30日后，双方的劳动合同才正式解除。因此，劳动者想离职，既不能不辞而别，也不能在递交辞职书后立马扬长而去，否则均构成违法解除劳动合同。

《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。”

本案中，小陶在递交辞职书后立马走人，显然是违法解除劳动合同，并致使其负责的生产线停工，给公司造成了经济损失，小陶无疑应予以赔偿，仲裁机构的裁决是正确的。

【案例3】
公司欠薪虽然有错，不辞而别难获补偿

章某2018年3月入职某商贸公司，经试用合格后转为正式工。2018年第四季度，商贸公司效益下滑，11至12月份的工资未能按时发放。章某认为在该公司没干头，于2019年1月3日不打招呼就离开了。公司多次打电话催促章某回来上班，均没有回音。10天后，商贸公司对章某作出了自动离职的处理决定。

2019年1月22日，章某回到商贸公司要求支付其经济补偿金，理由是自己离职是公司拖欠其工资所致，公司存在过错。在遭到拒绝后，章某申请劳动仲裁。结果，劳动仲裁机构驳回了章某的经济补偿金主张。

【点评】
仲裁机构的裁决是正确的。
劳动者解除劳动合同必须程序合法，否则难以主张相关权益。

《劳动合同法》第三十八条规定了用人单位存在过错的若干情形，其中包括“未及时足额支付劳动报酬的”的情形，并且规定劳动者享有即时解除权。不过，即时解除权的行使方式因用人单位的过错情形不同而有所区别。在用人单位存在强迫职工劳动或者违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的过错情形下，劳动者辞职不需事先告知用人单位。而在用人单位有其他过错的情形下，劳动者虽然享有即时辞职权，即无需遵照《劳动合同法》第三十七条“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位”之规定，但也应当履行通知用人单位的义务并说明辞职理由，以便用人单位能及时人员进行安

排，避免造成损失。
本案中，章某以工资权益被侵犯为由离职，但未履行告知程序，事后又以《劳动合同法》第四十六条第（一）项规定为由请求支付经济补偿，仲裁机构当然不予支持。

【案例4】
服务期未满足人，须返还培训费用

小陈入职某公司研发中心后不久，公司就出资6万元让他外出参加一项专门技术培训，并与其签订了服务期协议，其中约定小陈学成归来后必须为公司服务5年。小陈于2017年12月31日培训归来后，公司指派他参与新产品研发。

由于任务重、责任大、经常加班，这让小陈无法承受。2018年12月30日，小陈提出辞职。公司同意小陈离职，但要求他返还6万元的培训费。

双方就此闹到了劳动仲裁机构，随后又起诉到法院。法院经审理后，判决小陈向公司返还培训花费4.8万元。

【点评】
小陈在约定的服务期未满足就辞职，其行为构成违约，应当承担相应的责任。

《劳动合同法》第二十二条规定：“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，小陈接受公司的安排，参加专项技术培训，与小陈约定服务期条款是合法的。双方约定的服务期限为5年，公司花去的培训费为6万元，折算到每年为1.2万元。小陈未履行的服务期限为4年，因此应向公司支付违约金即返还培训费用4.8万元。

潘家永 律师

村委会不受理宅基地申请,村民能否提起行政诉讼?

编辑同志：
我家在农村，因为建房需要，我曾向所在的村民委员会申请宅基地，可村民委员会一直置之不理。请问：我能否就其行为向法院提起行政诉讼，责令其履行职责？
读者：王莉莉

王莉莉读者：
你可以向法院提起行政诉讼。
《村民委员会组织法》第二条规定：村民委员会是村民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织。村民委员会办理本村的公共事务和公益事业，调解民间纠纷，协助维护社

会治安，向人民政府反映村民的意见、要求和提出建议。村民委员会向村民会议、村民代表会议负责并报告工作。从该规定可以看出，尽管村民委员会不是一级政府机关，但其在一定条件下也会承担部分行政管理职能。其在履行特定行政管理职能时也不排除侵害公民、法人或者其他组织合法权益的可能性。如果相对方认为其行政管理行为侵犯其合法权益时，可以将其作为行政诉讼的被告。
之所以这么说，是因为《村民委员会组织法》第三十六条规定：“村民委员会或者村民委员会成员作出的决定侵害村民合法权益的，受侵害的村民可以申请

人民法院予以撤销，责任人依法承担法律责任。”
对此，《最高人民法院关于适用〈行政诉讼法〉的解释》第二十四条也指出：“当事人对村民委员会或者居民委员会依据法律、法规、规章的授权履行行政管理职责的行为不服提起诉讼的，以村民委员会或者居民委员会为被告。当事人对村民委员会、居民委员会受行政机关委托作出的行为不服提起诉讼的，以委托的行政机关为被告。”
《最高人民法院第一巡回法庭关于行政审判法律适用若干问题的会议纪要》则指出：“当事人对村民委员会依据法律、法规、规章授权作出的行政行为不

服提起行政诉讼的，是适格的被告。”
根据《土地管理法》第十条规定：“农民集体所有的土地依法属于农民集体所有的，由村集体经济组织或者村民委员会经营、管理。”村民委员会在宅基地用地申请审批程序中具有一定的法定职权，属于行政法上“法律、法规授权的组织”。正因为如此，当村民向其提出相关申请未获受理时，村民可以以村民委员会作为被告提起行政诉讼。
本案中，王莉莉遇到的情况恰好与上述法律规定情形相吻合，所以，其可以依法提起行政诉讼。
颜梅生 法官

·广告·

劳动者可以同时获得
经济补偿金和赔偿金吗？

案情介绍：

近日，昌平区小汤山镇某村村民林某来到小汤山公共法律服务站咨询。林某自2013年4月起在某化妆品公司担任销售员。今年5月份，林某收到公司的《解雇通知书》，称因林某长期达不到公司规定的销售指标，公司决定与林某解除劳动合同，不同意林某调换工作岗位的申请，并且不给林某任何补偿。林某认为公司的做法让其难以接受，但又不知道法律对此是如何规定的，她应该如何维护自己的权益？

法律分析：

《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”另外，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十五条规定：“用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。”
本案中，该化妆品公司仅以林某长期达不到公司规定的销售指标为由，在未安排林某参加任何培训且不同意林某要求调换工作岗位的情况下，就与林某解除劳动合同且不给任何经济补偿的行为，属于典型的违法解除劳动合同。按照《劳动合同法》第四十八条和第八十七条的规定，该化妆品公司应继续履行劳动合同，如林某不要求继续履行劳动合同，化妆品公司应支付给林某经济补偿金两倍的赔偿金。林某可以通过申请劳动仲裁的方式维护自己的合法权益。

法律提示：

按照《劳动合同法实施条例》第二十五条的规定，经济补偿和赔偿金不能同时适用，用人单位支付了赔偿金后，就不再支付经济补偿金。



昌平区司法局