

# 职工任性辞职将承担什么法律后果?

在工作中一些员工因待遇低、发展空间有限或不满单位的违法做法，进而产生“挪一挪、动一动”的想法无可厚非。可是，想这样做时一定要冷静，千万不能说走就走。因为，说走就走很可能会因违约或违法而付出一定的代价，其中包括承担赔偿责任、不能获得经济补偿、需要返还培训费及无法领取失业金等。以下4个案例，分别对相关情形作出了详细的法律解释。

## 【案例1】

### 预告期限要遵守，造成损失需赔偿

小邱在公司担任操作员已经3年，虽然工作业绩很好，但薪水一直原封不动。2021年6月的一天，其闺蜜说帮她找到了心仪的工作，让尽快办理入职手续。小邱一听喜出望外，立即写就一纸辞职书交给领导，第二天就到新单位上班了。

小邱一走了之，其负责的生产线被迫停工。为此，公司申请劳动争议仲裁，要求她承担赔偿责任。庭审中，小邱辩称辞职是员工的权利，且已向公司递交了辞职书，其无须承担赔偿责任。但是，仲裁裁决她赔偿公司3万元损失。

## 【点评】

辞职是劳动者的权利，且辞职时无须说明理由，但这不等于可以随意走人。

《劳动合同法》第36条至第38条规定，劳动者解除劳动合同的途径有三个：其一是与用人单位协商一致解除劳动合同；其二是提前30日以书面形式通知用人单位；其三是用人单位未履行法定义务，如未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社保费等，劳动者有权即时辞职。本案中，小邱并不存在上述第一、第三种情况，只能按照第二种情形办理，即履行提前30日递交辞职书的义务，待公司批准后或者30天的预告期满后才可以走人。另外，《劳动合同法》第90条规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同……给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”

根据上述规定，小秦在递交辞职书后的第二天就离开岗位，显然是违法解约，而且致使她负责的生产线停工，给公司造成了直接经济损失，故应当承担赔偿责任。

## 【案例2】

### 因单位违约一怒之下不辞而别，不能获经济补偿

小韩入职时与公司签订了3

年期劳动合同。由于公司一直没有为他缴纳社会保险费，他便在工作一年后不辞而别。公司多次打电话、发快递催促他返岗上班，均没有回音。10天后，公司以他连续旷工为由解除他的劳动合同。

小韩收到公司的解除劳动合同通知后要求公司向其支付经济补偿金，理由是公司侵犯了他的社保权，其不辞而别就是与公司解除劳动合同，而且是被迫的。由于公司拒绝支付经济补偿，小韩遂申请劳动争议仲裁，但其请求被驳回。

## 【点评】

劳动者解除劳动合同必须程序合法，否则，不能主张相关的权益。

《劳动合同法》第38条第1款规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的……”第2款规定：“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

通过对上述两款进行比较分析可知：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。在用人单位具有上述第2款规定的重大过错情形时，劳动者辞职不需事先告知用人单位。而在单位有上述第1款规定的一般过错情形下，劳动者辞职虽然无须提前30日通知用人单位，但应当履行事先告知的义务并说明理由，以便用人单位能及时进行人员安排，避免造成损失。

本案中，公司未为小韩缴纳社保属于上述第1款所规定的情形，其有权辞职，且只要通知公司并说明原因就可以领取经济补偿金。可是，小韩没这样做。相应地，其不辞而别，并不能说明其具有与单位解除劳动合同的意思表示。在双方的劳动关系仍然存续的情况下，公司以旷工为由

解除其劳动合同，根据《劳动合同法》第46条规定，无需支付经济补偿。

## 【案例3】

### 服务期未满就走人，需返还培训费用

小蒋博士研究生毕业后被公司安排在研发中心从事产品研发工作，由于工作表现突出，公司出资10万元让他出国参加一项专门技术培训。在出发前，公司与他签订的服务期协议约定：小蒋在培训结束后必须为公司服务5年后才能另谋高就，否则要向公司支付违约金10万元。

小蒋学成归来在公司继续工作2年，因觉得公司没有发展前途提出辞职。公司同意其辞职，但要求他按协议支付违约金10万元。双方就此产生争议，经仲裁裁决，小蒋应向公司返还培训花费6万元。

## 【点评】

小蒋之举构成违约，应当承担相应责任。

《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。”

专项培训具有以下属性：第一，它是一种专业技术培训，即对于某一个技能的培训，如为操作新型设备而提供的培训。诸如规章制度、组织领导力、工作要领、社交礼仪等方面培训，不属于专项培训。第二，是委托第三方开展的，不包括企业内部培训的方式。第三，企业会支出有凭证的培训费、差旅费等。

对照专项培训的上述属性，公司安排小蒋出国接受的技术培训属于专项培训，与小蒋所签的服务期协议合法有效。小蒋在服务期限未满的情况下提前辞职构成违约，经核算，其应向公司支付违约金6万元。

## 【案例4】

### 炒老板鱿鱼虽洒脱，失业保险不可得

小惠在商贸公司从事销售工作5年，虽然业绩名列前茅，但一直未得到领导赏识。2021年5月，她炒了老板的鱿鱼。让她没想到的是找份心仪的工作那么难，在钱袋越来越瘪的窘境下，她想到自己曾经参加过失业保险，于是来到社保机构申请领取失业保险金。但对方工作人员说她这种情况不符合领取失业保险金的条件。

## 【点评】

根据《社会保险法》第45条规定，享受失业保险待遇、领取失业金必须符合以下条件：（一）失业前已经缴费满1年；（二）非因本人意愿中断就业；（三）已进行失业登记，并有求职要求。

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44条第1项、第4项、第5项规定终止劳动合同的，即因劳动合同期满、用人单位被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定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39条、第40条、第41条规定解除劳动合同的，即用人单位单方解除劳动合同的；（三）用人单位依照劳动合同法第36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聘用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38条规定解除劳动合同的，即因用人单位强迫劳动或具有其他违法情形，导致劳动者辞职的；（六）法律、法规、规章规定的其他情形。

依据上述规定，小惠并不是因具有上述情形之一离开商贸公司的，而属于自愿离职、主动失业，因此，无法领取失业保险金和享受其他失业保险待遇。

潘家永 律师

## 单位附条件签订合同 员工因无合同可索赔

### 编辑同志：

我入职时，公司曾与我达成了“条件成就时再签订书面劳动合同”的意思表示，即只有在公司现任的技术员离职后，才能与我签订书面劳动合同。此前，我虽可以在公司上班并享受约定的待遇，但暂时不能签订书面劳动合同。公司的目的是避免被现任技术员抓住把柄，对我的工资待遇等说三道四。

时过9个月后，我觉得公司并不适合自己发展。近日，我决定离职。请问：我能否向公司索要未签订书面劳动合同的二倍工资？

读者：胡莉莉

### 胡莉莉读者：

你有权向公司索要未签订书面劳动合同的二倍工资。

一方面，“条件成就时再签订书面劳动合同”的约定无效。

《民法典》第一百五十八条规定：“民事法律行为可以附条件，但是根据其性质不得附条件的除外。附生效条件的民事法律行为，自条件成就时生效。附解除条件的民事法律行为，自条件成就时失效。”

《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”基于此，与员工签订书面劳动合同是用人单位不得以任何方式、任何理由推卸的法定义务。

结合本案，公司和你约定“条件成就时再签订书面劳动合同”，无疑与法律强制性规定相违背。针对这种情形，依据《劳动合同法》第二十六条规定，该约定因“违反法律、行政法规强制性规定”而无效，且自始对你没有任何法律约束力。

另一方面，公司必须向你支付没有签订书面劳动合同的二倍工资。

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

《劳动合同法实施条例》第六条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。”

依据上述规定，只要有没有签订书面劳动合同的事实存在，用人单位便必须承担对应的义务。因此，公司必须向你支付二倍工资。

廖春梅 法官

## 为制止同事互殴受伤能否索要经济补偿？

梁玉凤想知道：李某和吴某的理由成立吗？

### 法律分析

梁玉凤的行为属于无因管理，李某和吴某拒绝对其医药费进行赔偿的理由不能成立，其有权向他们索要经济补偿。

一方面，《民法典》第九百七十九条规定：“管理人没有法定的或者约定的义务，为避免他人利益受损失而进行管理或者服务的事实行为。

的，可以请求受益人偿还因管理事务而支出的必要费用；管理人因管理事务受到损失的，可以请求受益人给予适当补偿。”这就是法律上的无因管理，指的是当事人没有法定的或者约定的义务，为避免他人利益受损失而进行管理或者服务的事实行为。

正因为梁玉凤的行为具备无因管理的构成要件，所以，其因“多管闲事”受到的损害适用“损失补偿”原则，具有索要补偿的权

利。相应地，作为受益人的李某和吴某具有给予补偿的义务。

另一方面，梁玉凤之所以上前制止李某和吴某打架，目的是为了让他们停止互相殴打，避免他们相互造成不应有的人身、财产损害，其目的对于李某和吴某均是有利无害的。

再一方面，梁玉凤是在制止中受到伤害，且因为治疗导致支出医疗费用，遭受了实际损失。

颜东岳 法官