

# 取得北京户口后马上离职,是否需要向公司赔偿?

□本报记者 赵新政

实践中,有的企业为了吸引优秀人才入职,承诺为入职者解决北京户口问题。劳动者入职后双方便签订相关协议,约定企业为劳动者办理户口,员工需在企业工作满服务期,若提前离职需向企业支付赔偿金或违约金。那么如果企业依据协议主张赔偿金或违约金,按照法律规定能否得到支持呢?

一般来说,如果企业主张违约金,法院会驳回诉讼请求。因根据《劳动合同法》第25条约定,除法定情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。如果企业主张损失赔偿,目前从北京地区的司法裁判实践来看,基本上均予以支持。前不久,上海海华永泰(北京)律师事务所孟天放律师就收到了一份法院的胜诉判决。

赵明于2019年3月15日入职一家传媒公司,岗位为总经理秘书,双方签订了《办理北京户口申请书》,约定公司为赵明办理北京户口,因办理户口需公司付出一定成本和占用一定资源,因此赵明需在公司工作满5年,若在5年内离职,需向公司支付损失。2019年8月,公司为赵明办理了北京户口,办理完毕后不久

赵明就向公司请病假,2019年9月赵明提出辞职。公司遂提起司法程序,要求赵明向公司支付办理户口损失。

判决书中认定,《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于印发〈北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要〉的通知》第32条规定,“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》第二十五条的规定,因此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。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。”

关于离职是否给公司造成损

失,因北京市户口指标数量具有稀缺性,能为劳动者办理北京户口的用人单位在人才引进中通常更具优势,劳动者因此获得落户机会,而用人单位则能通过招收的高素质人才促进企业发展。虽然户口本身并无经济价值,但在现行户籍管理制度下,获得本市户口的确会给劳动者带来一定程度上的生活便利,完全无视落户的意义和价值与现实情况不符,获得户口指标的劳动者提前离职,实际上造成了用人单位的资源浪费。赵明提前离职,不仅在一定程度上增加了公司人才招聘和人才培养的成本、造成公司储备人才流失,同时也会对公司内部的人才激励机制产生负面效应。故应当认定赵



邵怡明 绘图

明给公司造成了时间、人力和资源成本等损失。

最终法院结合双方签订的《劳动合同书》和《办理北京户口申请书》的约定和履行情况、赵明的离职原因和时间、公司投入的时间、人力和资源成本等因素,酌定赵明赔偿公司损失8万元。

在此,上海海华永泰(北京)律师事务所孟天放律师提醒劳动者注意:诚实信用原则是法律规定的公民从事民事活动应当遵守的基本原则,切莫抱有侥幸

心理,认为自己与企业所签文件均为格式合同,对自己不利的条款就应无效,或认为企业无法举证损失数额的情况下诉请就得不到支持。我们每个人都应对自己的签字负责,签字背后意味着法律后果的承担。

同时,企业也应注意,在违反户口约定的赔偿问题上,无论是与劳动者签订协议还是向法院提出诉讼请求,一定要表述为“损失”赔偿而非主张“违约金”,否则有可能面临败诉风险。

## ■律师说法

### 子非子,非父终得赔偿

婚姻生活中,一方无意中抚养了另一方与他人所生的孩子,该怎么办呢?是否可以要求对方给与经济补偿呢?下面我们就结合具体案例探讨一下吧。

#### 【案情】

贾先生、甄先生与林女士都是中学同学,林女士长相较好,身材苗条,气质好,所以贾先生与甄先生在学校时都很喜欢林女士。毕业后,甄先生考上了大学,贾先生与林女士均名落孙山,于是,贾先生加强了对林女士的“攻势”,毕业一年后,林女士终于同意与贾先生确定恋爱关系,双方于2010年11月登记结婚。2011年6月,林女士生下儿子贾小明。婚后初期,贾先生很珍惜来之不易的感情,林女士对贾先生也很好,可是,随着小明的长大,贾先生越来越发现小明长得一点都不像自己,反而像早先的同学甄先生,贾先生就开始怀疑其不是自己的儿子。在逼问林女士时,林女士死不承认自己与甄先生有什么问题,于是,贾先生的脾气变得十分暴躁,动不动就和林女士吵架,有时甚至动手殴打林女士。这样持续了好几年,林女士终于受不了贾先生的虐待,于2018年6月向法院起诉要求和贾先生离婚,贾先生心里本来就有疙瘩,遂同意了离婚,经法院调解,双方离婚,孩子小明由林女士抚养。

可是,贾先生心中的结没有因离婚而去掉。一次在与一位朋友谈话时谈到这件事,贾先生痛苦不堪,朋友就给贾先生出了一个主意,让贾先生带小明去做一个亲子鉴定。于是,贾先生就偷偷带着小明到医院做了亲子鉴定,结果表明,小明与贾先生确

实没有任何血缘关系。在亲子鉴定证明书面前,林女士终于承认在和贾先生确定恋爱关系之前,与甄先生曾交往过一段时间,并发生了关系。后因甄先生的父母不同意他们来往而导致两人分手,小明就是甄先生的儿子。

知情后的贾先生十分愤怒,遂向法院起诉甄先生和林女士,要求二人共同赔偿其抚养小明的抚养费5万元。

法院审理后认为:贾先生在与林女士婚姻存续期间履行了法律上不当由甄先生履行的抚养义务,而应当由甄先生履行的对儿子小明的抚养义务。由于甄先生与林女士的共同过错行为侵犯了贾先生的合法权益,给贾先生造成了一定的经济损失。故甄先生与林女士应对贾先生抚养非婚生子而造成的损失承担赔偿责任,遂判决甄先生与林女士赔偿贾先生抚养费人民币45000元,甄先生、林女士互负连带清偿责任。

#### 律师说“法”

北京市中咨律师事务所高级合伙人马颖秋律师:

我国《民法典》婚姻家庭编明确规定,父母对子女有抚养的义务。那么非父母对非子女就没有抚养的义务。同时,依据《民法典》的规定,因过错而给他人造成损失的,应承担赔偿损失等民事责任。

本案中,林女士在与贾先生结婚前与甄先生同居并致怀孕生子。林女士一直向贾先生隐瞒了与甄先生的关系,从而使贾先生尽了不应由其尽的抚养义务,正是甄先生与林女士的过错行为导致贾先生的经济损失,所以,林女士与甄先生应当赔偿贾先生为尽非法定自愿义务而遭受的经济损失。

## 别因弄虚作假被单位解聘而丢了“饭碗”

虽然诚实信用是用人单位、劳动者在签订、履行劳动合同中必须遵循的基本原则,可一些求职者出于种种原因却偏偏弄虚作假,岂不知最终会丢了“饭碗”。

### 工作内容造假,用人单位享有解聘权

#### 【案例】

为在公司的产品销售竞赛中拔得头筹,获得销售部经理的“宝座”,黄女士一再违反公司禁令,虚构三份与购货商的大额销售合同,误导公司将大批产品运往“指定地点”后,长时间无人接收。在公司的一再追问下,黄女士才承认造假的事实。公司虽然紧急收回了产品,但受到了重大损失。公司遂决定解除与黄女士的劳动合同,并要求其赔偿损失。

#### 【点评】

公司的做法与要求并无不当。

一方面,《劳动合同法》第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:……(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;……”黄女士就工作内容弄虚作假,导致公司受到重大损失,明显与之吻合。另一方面,《民法典》第一千一百六十五条规定:“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。”《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

经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”黄女士明知自己的行为会造成公司的损害,却对此听之任之,无疑因具有重大过错而难辞其咎。

### 求职简历造假,用人单位享有解聘权

#### 【案例】

一家公司为招聘专门技术人员,在招聘广告中就学历学位证书、工作经历作出了明确限制。章女士由于心仪该份工作及其高薪,因而伪造了研究生学历和三年的相关工作经历前往应聘。与公司签订书面劳动合同后,因章女士此后的工作效率与能力让公司产生了怀疑,公司通过核实得知了真相,解除了与章女士的劳动合同。

#### 【点评】

公司可以解除劳动合同。《劳动合同法》第三条规定:“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”其中的诚实信用是指用人单位、劳动者应当本着诚实守信的理念,以善意的方式行使权利、履行义务。结合本案,在公司已经就学历学位证书、工作

经历作出了明确限制的情况下,章女士伪造求职简历,骗取公司与其签订书面劳动合同,无疑与之相违。

### 请假事由造假,用人单位享有解聘权

#### 【案例】

为陪男友外出游玩,明知公司不会轻易准假的肖女士心生一计:假称母亲病危,并持伪造的医院证明向公司请假半个月。谁知,肖女士回到公司后,却收到了解聘通知,理由是肖女士连续半个月没有上班构成旷工,而公司的规章制度及其与肖女士的劳动合同中均明确规定,对累计旷工一个月的,公司有权解约。原来,公司经与医院联系得知了真相。

#### 【点评】

公司可以解除劳动合同。诚实信用是劳动者的立身之本,它要求劳动者切实履行好自己所承担的义务,取相互配合、共同全面地实现劳动合同的目的。肖女士为一己之私,编造请假事由,伪造相应证明,隐瞒陪男友外出游玩真相,骗取公司准假,不但严重违反公司规章制度的规定和劳动合同的约定,也明显违反了诚实信用原则,对公司而言无异于授人以柄。

颜梅生 法官