

职工离职不尽善后义务,应当承担哪些责任?

当下,人们的就业观发生了很大变化,不少人越来越注重个人价值的实现和工作感受,遇到一些不如意的事情便想辞职,寻找更好的工作。这样做虽然无可厚非,但在辞职前后要遵守法律规定,注意一些法律风险,做好善后义务,否则,可能付出一定的代价,包括承担赔偿责任、支付违约金、无法享受失业保险等。在此,通过几则案例,给准备辞职的职工提个醒。

【案例1】

拒不交接工作导致企业损失,要承担赔偿责任

杨女士所在科技公司承接了一个小型软件研发项目,并交由她主持运作。在项目研发过程中,杨女士因年度调薪低于预期,遂提出辞职并立马走人。公司让杨女士及时移交研发中形成的数据等材料,杨女士不予理睬,结果导致项目延期。为此,公司因违约向客户支付了3万元违约金。经公司申请,劳动仲裁机构于近日裁决公司的违约金损失由杨女士赔付。

【点评】

仲裁裁决是正确的。

首先,劳动者应当合法辞职。《劳动合同法》第37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。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。”这就是说,劳动者可以无理由辞职,但必须提前30日(试用期内提前3日)书面通知用人单位,否则就是违法解除劳动合同。

其次,应当按规定办理工作交接。《劳动合同法》第50条第2款规定:“劳动者应当按照双方约定,办理工作交接……”据此,劳动者应当遵循诚实信用的原则及时移交手上的事务,否则,就会影响用人单位的生产经营,势必给单位造成经济损失。

最后,劳动者违法辞职又拒不交接工作,给单位造成损失的,应承担赔偿责任。《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,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,杨女士突然“撂挑子”,其行为构成违法解除劳动合同并导致公司因项目延期而向客户支付违约金。因此,杨女士应对其违法解除劳动合同和拒不办理工作交接给公司造成的直接损失承担赔偿责任。

【案例2】

炒老板鱿鱼虽洒脱,失业保险难享受

郑女士在公司做销售工作已有3年多时间,虽然销售业绩很突出,但工资福利待遇不能令她满意,而且迟迟得不到公司的重用。为此,郑女士想换个环境,毅然炒了公司的鱿鱼。辞职后,郑女士一直没有找到如意的工作。手头拮据的她,想到自己在公司时参加过失业保险,遂来到社保机构申请领取失业保险金。不料,工作人员说,她不符合领取失业金的条件。

【点评】

郑女士的确不符合领取失业保险金的条件。

《社会保险法》第45条规定:“失业人员符合下列条件的,从失业保险基金中领取失业

保险金:(一)失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的;(二)非因本人意愿中断就业的;(三)已经进行失业登记,并有求职要求的。”该规定表明,享受失业金须同时具备上述三个条件。

上述规定第二项“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》相关规定,是指具备以下情形之一:一是因劳动合同期满终止劳动合同的。二是因用人单位破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散,终止劳动合同的。三是被用人单位辞退、除名、开除的。四是用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的。五是因用人单位强迫劳动以及未按约定支付劳动报酬、提供劳动条件等过错,导致劳动者辞职的。

本案中,郑女士系主动辞职,不属于“非因本人意愿中断就业”,因此也就无法领取失业金。

【案例3】

服务期未届满就走人,应当返还培训费

小沈入职公司设计部后,公司很看重他,就出资3万元让他外出进修半年,想让他发挥更大作用。同时,双方签订的服务期协议约定,小沈应为公司服务5年。小沈学成归来在公司工作2年后,觉得公司没有发展前途,遂提出辞职,公司在极力挽留无

果的情况下,要求他退还培训费。双方为此闹上法庭,法院经审理后判决小沈返还培训费1.8万元。

【点评】

小沈之举确已构成违约,应当承担相应的责任。

《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。”

本案中,公司与小沈约定服务期为5年,而小沈只服务了2年,显然构成违约。公司支付的培训费为3万元,分摊到5年之中,每年为6000元。由于小沈尚未履行的服务期为3年,故应向公司支付违约金即返还培训费1.8万元。

【案例4】

违反竞业限制条款,须支付违约金

吴某人职蓝天公司任销售部副经理,其与公司在劳动合同中约定:吴某在离职后的2年内,不得到与公司有竞争关系的单位就业,否则,需向公司支付违约金10万元。公司在吴某离职后,一次支付其经济补偿7.2万元。

吴某认为自己入职3年以来

贡献很大,但一直不能去掉职务上的“副”字,觉得再干下去没有意思,因此想寻找一个新东家。在白云公司担任副总的老同学知道后,向他伸出了“橄榄枝”,允诺其担任销售部经理一职。吴某虽明知白云公司与蓝天公司存在竞争关系,但还是去赴任了。

此后,蓝天公司要求吴某支付违约金10万元,劳动仲裁机构审理后裁决支持了蓝天公司的诉请。

【点评】

吴某必须承担违约责任。

《劳动合同法》第23条规定:“用人单位与劳动者可以在劳动合同中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。对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”该条规定的是劳动者离职后的附随义务。

本案中,吴某在蓝天公司担任销售部副经理,属于负有保密义务的人员,蓝天公司与吴某订立的竞业限制条款合法有效,双方均应遵守。而吴某在离职后立即进入与蓝天公司有竞争关系的白云公司任职,显然构成违约,应当向老东家如数支付违约金。

潘家永 律师

隐瞒退休年龄入职给公司造成损失应当赔偿

编辑同志:

我达到退休年龄一年后仍想找些事干赚点钱,可是又担心被拒绝录用。为此,我便使用伪造的身份证件到公司求职,并被录用。时过两年,公司得知真相。经公司领导研究,公司不仅决定让我离职,还要求我赔偿公司已经为我缴存的住房公积金。

请问:在我并没有实际得到也不可能得到住房公积金的情况下,我应当承担赔偿责任吗?

读者:王志萍

王志萍读者:

你应当赔偿公司为你缴存住房公积金的损失。

一方面,你与公司的劳动合同无效。

《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。”其中的诚实信用是指当事人在订立劳动合同时要诚实,讲信用,不得采取欺诈的行为签订劳动合同。本案中,你隐瞒已达退休年龄的真实情况,用伪造的身份证件求职,使公司在不明真相的情况下录用你,无疑构成欺诈且违反诚实信用原则。

对此,《劳动合同法》第二十六条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的。”因此,你与公司签订的劳动合同属于无效合同。

另一方面,你必须承担赔偿责任。

《住房公积金管理条例》第十五条第一款、第二十条

第一款分别规定:“单位录用职工的,应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记,并持住房公积金管理中心的审核文件,到受委托银行办理职工住房公积金账户的设立或者转移手续。”“单位应当按时、足额缴存住房公积金,不得逾期缴存或者少缴。”即在你没有达到退休年龄的情况下,公司应当履行为你缴存住房公积金法定义务,而由于你故意隐瞒已退休的事实欺诈入职,使得公司的缴存成为多余,客观上给公司造成了经济损失。

对此,《劳动合同法》第八十六条规定:“劳动合同被确认无效,给对方造成损害的,有过错的一方应当承担赔偿责任。”因此,你对自己的过错造成的损失应当承担赔偿责任。

廖春梅 法官

工伤职工获得民事赔偿后仍可享受工伤待遇

常律师:

您好!

我去年在上班途中遭受非本人责任的交通事故。之后,我向交通事故肇事者提起民事诉讼并获得医疗费、交通费以及精神损害赔偿。与此同时,我经人社部门认定为工伤,并经劳动能力等级鉴定为九级伤残。由于公司未缴纳工伤保险,我向公司主张工伤保险待遇,公司却以我已经获得民事赔偿为由拒绝。

请问:公司的做法是否符合法律规定?

答:

公司的做法不符合法律规定。

最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第八条第三款规定:“职工因第三人的原因导致工伤,社会保险经办机构以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼为由,拒绝支付工伤保险待遇的,人民法院不予支持,但第三人已经支付的医疗费用除外。”该规定表明,遭受工伤的职工可以同时获得民事赔偿和工伤保险待遇

赔偿,但民事赔偿及工伤保险待遇中均涉及的“医疗费”部分,职工只能获赔一次。

《工伤保险条例》第六十二条第二款规定:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”据此,在公司未给职工缴纳工伤保险的情况下,相应的工伤保险待遇应当由该公司支付。

综上,在您获得民事赔偿后依然有权要求公司支付工伤保险待遇,只是在民事赔偿中已经获得的医疗费赔偿不能在工伤保险待遇中再次主张。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线: 13601074357

lawyerchang@188.com

