

劳动者提前离职 需要赔付违约金吗？

核心 阅读

为了留住人才，用人单位一般都要与接受过培训的劳动者签订服务期协议，对培训费用、服务期限和违约金等作出约定，以约束劳动者的择业自主权与自由流动权。那么，身背“服务期”的劳动者，在辞职或被解雇时是否都要支付违约金呢？



律师信箱

娘家婚前给予的嫁妆 离婚丈夫能否要求分割？

编辑同志：

我与丈夫因夫妻感情破裂协议离婚时，丈夫认为我的动产嫁妆应作为夫妻共同财产分割。我则坚持因嫁妆是我娘家婚前给我的，婚后也没有约定共有，故仍属于我的个人财产，丈夫无权分割。请问：我的观点对吗？

读者 肖淑娟

肖淑娟读者：

你的观点是正确的，即丈夫无权分割。

根据嫁妆的形成时间，其是否属于夫妻共同财产也不尽相同：一方面，结婚前形成的嫁妆不属于夫妻共同财产。《民法典》第1063条规定：“有下列情形之一的，为夫妻一方的财产：（一）工资、奖金、劳务报酬；（二）生产、经营、投资的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或者受赠的财产，但是本法第1063条第3项规定的除外；（五）其他应当归共同所有的财产。”《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第31条也指出：“《民法典》第1063条规定为夫妻一方的个人财产，不因婚姻关系的延续而转化为夫妻共同财产。但当事人另有约定的除外。”鉴于嫁妆一般为结婚以前娘家提供女方，故除非婚后男女双方另有约定，否则当属于女方个人财产，即不能因为结婚而转化为夫妻共同财产。另一方面，登记结婚后形成的嫁妆属于夫妻共同财产。《民法典》第1062条第1款规定：“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，为夫妻的共同财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金、劳务报酬；（二）生产、经营、投资的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或者受赠的财产，但是本法第1063条第3项规定的除外；（五）其他应当归共同所有的财产。”即对结婚以后的嫁妆，如果女方娘家未明确表示是对女方个人的赠与，则应认定为是对夫妻双方的共同赠与，当属于夫妻共同财产。值得注意的是，《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第29条规定：“当事人结婚前，父母为双方购置房屋出资的，该出资应当认定为对自己子女个人的赠与，但父母明确表示赠与双方的除外。当事人结婚后，父母为双方购置房屋出资的，依照约定处理；没有约定或者约定不明确的，按照《民法典》第1062条第1款第4项规定的原则处理。”也就是说，如果女方娘家以房屋等不动产作为嫁妆，则不管形成于婚前还是婚后，都应当认定为女方个人财产。

律师 颜东岳

1

混淆专项培训概念，无权向劳动者索要违约金

案例

2020年6月，刘某所在公司外聘培训专家对公司的班组长进行为期一周的培训，培训内容为班组长的角色认识、沟通与激励技巧、现场管理等。培训结束后，公司与组长刘某签订了一份服务期协议，其中写明公司对刘某专项培训花费1.2万元，刘某须服务满6年后方可离职，否则应支付相应的违约金。2022年6月，刘某因个人原因辞职，公司以服务期未届满为由要求其支付违约金8000元。那么，刘某该支付违约金吗？

说法

《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……”专业技术培训不同于一般职业培训，它具有以下属性：第一，指专业知识和职业技能方面的培训，比如公司引进一条新的生产线，为此安排职工外出接受相关操作培训等，回来以后干这个活，这个培训就属于专业技术培训。而

诸如规章制度、工作技巧、组织领导力、从业注意事项等培训，则属于一般职业培训。第二，是用人单位委托第三方开展的培训，不包括内部培训。第三，用人单位提供了专项培训费用，即是由用人单位直接出资的。第四，用人单位会支出有凭证的培训费、差旅费等。

对照上述属性可知，该公司举办的班组长培训并非专业技术培训，其与刘某所签订的服务期协议及违约金条款均无效，刘某有权拒付所谓的“违约金”。

2

劳动者因公司有错而辞职，无需支付违约金

案例

薛某受公司安排外出参加了20天的专业技术培训，双方签订的服务期协议中约定薛某的服务期为5年，若提前走人，应向公司支付违约金。2022年1月20日，薛某培训结束回到公司上班。后来，该公司因经营困难，拖欠了薛某3个月工资，薛某遂以此为由递交了辞职书并立马走人。公司认为，薛某在其服务期限未届满时离职，应向公司支付3万元违约金。那么，薛某应当向公司支付这笔钱吗？

说法

薛某有权拒付。根据《劳动合同法》第38条的规定，用人单位在履行劳动合同中存在过错的，劳动者有即时辞职权，这里的“过错”包括用人单位“未及时足额支付劳动报酬”的情形。《劳动合同法实施条例》第26条第1款规定：“用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照《劳动合同

法》第38条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。”就是说，劳动者因用人单位存在侵犯其合法权益的过错行为而辞职的，不再受服务期协议和违约金条款的约束。

本案中，由于该公司具有拖欠薛某数月工资的过错行为，因此尽管薛某在其5年服务期刚开始不久就辞职，也不构成违反服务期协议，自然就不存在支付违约金一说。

3

劳动者有过错被解雇，须支付违约金

案例

覃某是公司的一名技术员，公司于2020年3月安排其外出进修半年，并签订了服务期协议，约定公司所提供的进修费为6万元，覃某的服务期5年，如若违反，需支付违约金6万元。覃某学成归来后不久被委以重任，担任技术部副部长。2022年5月，覃某在代表公司洽谈业务时，收受客户红包3万元。事情败露后，公司将覃某立即解雇，并要求他支付违约金。覃某认为是公司撵他走的，自己并未违反服务期协议。那么，这种情况下，劳动者是否需要支付违约金？

说法

《劳动合同法实施条例》第26条第2款规定：“有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真

实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（五）劳动者被依法追究刑事责任的。”就是说，劳动者在服务期内，如果自身并无过错，而是被用人单位预告辞退或者经济性裁员的，则无需支付违约金；如果是因自身过错被辞退的，则应当按约定支付违约金。

本案中，覃某在服务期内履职时收受红包，数额较大，无疑严重违反了公司规章制度，因此，尽管覃某不是自己主动辞职而是被公司辞退的，也应当向公司支付相应数额的违约金。

潘家永