

核心阅读

辞职、跳槽时 这些法律风险须知晓

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。这无可厚非，但在辞职前后要注意法律规定和风险，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，给准备辞职的人提个醒。



对已递交辞呈的员工 公司能否要求其立马走人？

编辑同志：

由于丈夫调动工作，而我决意随行，我向公司递交了书面辞呈，表明将在30天后离职。不料，公司次日宣布解除与我的劳动合同并要我立马走人。请问：公司之举是否构成违法解除劳动合同？

读者 郭冬冬

郭冬冬读者：

公司之举构成违法解除劳动合同。用人单位单方解除劳动合同的权利包括过错解除与非过错解除。

过错解除是指《劳动合同法》第39条规定的：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；(二)严重违反用人单位的规章制度的；(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；(四)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；(五)因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；(六)被依法追究刑事责任的。”

非过错解除是指《劳动合同法》第40条规定的：“有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：(一)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”与之对应可以发现，无论是过错解除还是非过错解除，都没有将员工已经递交辞呈，作为用人单位单方解除劳动合同的法定理由。也就是说，即使员工提出了辞职，用人单位如果需要解除劳动合同，同样必须遵循劳动合同法规定的理由和程序。

结合本案，在你未满30天离职前，公司在不具有过错解除与非过错解除情形的情况下解除与你的劳动合同，无疑属违法。而《劳动合同法》第87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47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。”即公司难辞其咎。

律师 颜东岳

1

拒不交接工作致企业损失，须担赔偿责任

案例

某科技公司承接了一个小型软件研发项目，并交由杨女士负责主持。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，其不予理睬，结果导致项目延期，公司因违约被客户索取了3万元违约金。经公司申请，劳动仲裁机构裁决这笔违约金损失由杨女士赔付。

说法

首先，劳动者辞职应合法。根据《劳动合同法》第37条的规定，劳动者可以无理由辞职，但必须提前30日以书面形式通知用人单位，否则就是违法辞职。

其次，须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头上的事务，否则，势必会给企

业生产经营造成损失。

最后，《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。

本案中，杨女士突然“撂挑子”，属于违法解除劳动合同，而且，公司因项目延期而向客户支付违约金，是由杨女士违法解除劳动合同和拒不交接工作直接造成的损失，故杨女士应当赔偿。

2

炒老板鱿鱼虽洒脱，失业保险难享受

案例

郑女士入职某公司做销售已有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。俗话说：树挪死，人挪活。郑女士想换个环境，毅然炒了公司的鱿鱼。辞职后，郑女士一直未找到如意的工作。生活窘迫的她想起了失业保险，但社保机构告诉她，她不符合领取失业

金条件。

说法

根据《社会保险法》第45条的规定，享受失业金须符合以下3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。其中的“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：劳

动合同期满的；用人单位破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销的；用人单位提前解散的；被辞退、除名、开除的；因用人单位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。

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。

3

违反竞业限制条款，须支付违约金

案例

吴某入职蓝天公司任销售部副经理，所订立的劳动合同中约定：吴某在离职后的2年内，不得到与公司有着竞争关系的单位就业，否则，需向公司支付违约金10万元。吴某认为自己入职3年以来贡献很大，但一直未获得提拔，再继续呆下去没意思，因此想跳槽。在蓝天公司担任副总的同学知道后，向他伸出了“橄榄枝”，允诺其销售部经理一职。吴某虽

明知白云公司与蓝天公司存在竞争关系，但还是赴任了。蓝天公司诉请吴某支付违约金10万元，获得劳动仲裁机构的支持。

说法

《劳动合同法》第23条规定：“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，吴某与蓝天公司签订有竞业限制条款，自然应受到相应的约束。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，理当向老东家如数支付违约金10万元。

4

服务期未满就走人，须返还培训费用

案例

小沈入职某公司的设计部后，公司曾出资3万元让他外出进修半年，双方签订的服务期协议约定小沈的服务期限为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，要求他返还培训费，双方就此闹上法庭。法院经审理后，判决小沈返还培训费1.8万元。

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。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，按5年折算，每年为6000元。由于小沈尚未履行的服务期为3年，故应向公司返还培训费1.8万元。

颜梅生