

核心  
阅读

每年春节前后，往往是劳动者离职“换工作”的高峰期。由于个人价值无法体现、工资福利达不到预期……一些劳动者在岁末年初选择辞职。虽然劳动者享有辞职权，但一定要遵守法律规定，否则，可能付出一定的代价，包括承担赔偿责任、支付违约金、无法领取经济补偿、失业金等。在此，通过几则案例，给准备辞职者提个醒。

# 岁末年初“换工作” “说走就走”风险大



## 1

## 预告期限要遵守，造成损失应赔偿

## ● 案例 ●

小刘是某公司的销售人员。入职3年来，销售业绩在公司一直名列前茅，但始终未获得提拔重用。2025年1月1日，一家同行业公司向小刘抛来橄榄枝，让她去担任销售主管。小刘一听喜出望外，在递交辞职书后就立马走人了。无奈之下，公司只好通过内部调剂的办法来解决小刘缺岗问题，因此多支付薪资1万元。为此，公司申请劳动仲裁，要求小刘赔偿损失。劳动仲裁委认为小刘未

遵守辞职预告期规定，给公司造成了损失，遂裁决支持了公司的赔偿请求。

## ● 说法 ●

劳动者辞职时无须说明理由，但不等于可以随意走人。《中华人民共和国劳动合同法》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。……”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。”这些规定表明，劳动者辞职时应履行提前30日递交辞职书的义务，待公司批准或者30天的预告期满后才可以走人，否则，就是违法解除劳动合同，若因此给用人单位造成损失的，应当担责。

本案中，小刘突然“摆挑子”，其行为构成违法解除劳动合同，而且给公司造成了实际的、明确的经济损失，故应当负责赔偿。

## 2

## 公司拖欠工资虽然有错，不辞而别难获补偿

## ● 案例 ●

小周入职时与公司签订了2年劳动合同。由于公司经常拖欠工资，小周便于2024年年底不辞而别，随后进入另一家公司。半个月后，公司以小周旷工为由将其解雇。小周在收到解除劳动合同通知书后主张经济补偿金，理由是其不辞而别就是与公司解除劳动合同，而且是工资被拖欠后的无奈之举。由于公司拒绝支付经济补偿，小周遂申请劳动仲裁，但其请求被驳回。

法，否则，难以主张相关权益。《中华人民共和国劳动合同法》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：……（二）未及时足额支付劳动报酬的；……”第二款规定：“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。”通过比较上述两款规定可知，劳动者行使即时解除权的方式有所不同：在单位具有上述第2款规定的过错情形时，劳动

者辞职无需事先告知；而在单位有上述第一款规定的过错情形下，劳动者辞职虽无须提前30日书面通知，但应履行事先告知的义务，以便单位能及时进行人员安排，避免造成损失。

本案中，小周在工资被拖欠的情形下有权立即辞职并索要经济补偿金，但前提是需事先告知公司，可小周并未这样做。相应地，其不辞而别，并不表示其具有与公司解除劳动合同的意思。因此，公司以旷工为由解除其劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第46条的规定，无需支付经济补偿。

## ● 说法 ●

劳动者解除劳动合同必须程序合

## 3

## 服务期未届满就走人，应当返还培训费

## ● 案例 ●

小庞入职某公司研发中心后，公司很看重他，就出资3万元让他外出进修4个月，想让他发挥更大作用。同时，双方签订的服务期协议约定，小庞应为公司服务5年。小庞学成归来在公司工作1年后，觉得无用武之地，遂于2025年年初提出辞职，公司在极力挽留无果的情况下，要求他返还培训费。双方为此闹上法庭，法院经审理后判决小庞返还培

训费2.4万元。

## ● 说法 ●

小庞之举确已构成违约，应承担相应的责任。《中华人民共和国劳动合同法》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，公司与小庞约定服务期为5年，而小庞只服务了1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。由于小庞尚未履行的服务期为4年，故应向公司支付违约金即返还培训费2.4万元。

## 4

## 炒老板鱿鱼虽洒脱 失业保险金不可得

## ● 案例 ●

陈某入职两年来，工作兢兢业业，但工资福利待遇并不如意，而且迟迟得不到公司领导的赏识。陈某想到古语“树挪死，人挪活”，换个单位该好点吧，就毅然炒了老板的鱿鱼。辞职后，陈某一时没有找到合适的工作。手头拮据的他想到自己有失业保险，于是来到社保机构申请领取失业保险金。不料，工作人员说其不符合领取失业金的条件。

## ● 说法 ●

陈某的确不符合条件。《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。”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，包括下列情形：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、决定提前解散而终止劳动合同的；三是被用人单位辞退的，包括即时辞退、预告辞退和经济性裁员；四是用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致的；五是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，陈某系主动辞职，并不符合“非因本人意愿中断就业”之条件，因此也就无法领取失业金。

潘家永