

裸辞——

当心失去权利还招来赔偿责任

“裸辞”，即员工还没找好下家，便不考虑后路，决然辞职离开现有单位。此举虽有“壮士一去兮不复还”般的勇气与豪气，但员工却往往因此失去权利乃至招来赔偿责任。



资料图片

点为“省内”，公司是否能任意调动职工？

编辑同志：

一家公司在对全体入职人员重复使用、预先拟定的劳动合同文本中，将工作地点确定为“省内”。我入职时签订的劳动合同也不例外，且入职后一直在居住地工作。近日，公司突然决定将我调往省内一边远县城担任主管。我虽然以工作环境不适、不便照顾家人抗辩，但公司就是我行我素，甚至提出如不服从调令，将以严重违反规章制度为由将我解聘。请问：公司真的可以随意调动我吗？

读者：胡琳琳

胡琳琳读者：

公司的做法错误，即其不能随意调动你的工作地点。

一方面，从格式条款上看，工作地点为“省内”的约定无效。工作地点既是职工提供劳动的地点，也是劳动合同的履行地，由于与职工的家庭生活、社会交往、职业规划等紧密相关，因而是职工选择就业的重要要素。有鉴于此，《劳动合同法》第八条规定用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作地点，还在第十七条将工作地点作为劳动合同的必备条款之一，甚至在第三十五条明确规定只有协商一致才能加以变更，其核心无疑在于保障劳动者的选择权。公司为了能够随意调动职工且无需承担法律责任，以格式条款的形式将工作地点确定为“省内”，企图让员工在遭遇调动时“有苦难言”而不得不接受，无疑属于回避自己的主要义务。而《合同法》第四十条规定：“提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的，该条款无效。”另一方面，从合理性角度上看，你可以不受工作地点为“省内”的约束。对于过于笼统、过分宽泛的劳动地点，应视为工作地点约定不明，必须以实际履行地来确定工作地点。同时，工作地点的变更，应当兼顾用人单位经营管理需要与职工提供劳动的便利来综合考量。对于用人单位，其变更员工工作地点，最终是为了降低经营成本、优化人力资源结构、获得更有利的市场以及政策优惠等，即主要是考虑经济利益的取舍。对于劳动者，则会综合自身发展需要、获得劳动报酬、时间精力的付出等。如果用人单位变更工作地点未对劳动者的合同目的产生较大不利影响，也没有给劳动者履行劳动合同造成实质困难，职工应当配合；如果用人单位变更工作地点严重影响职工合同目的实现，职工则有权拒绝。与之对应，鉴于你入职后一直在居住地工作，应当视为双方已经确定具体的工作地点，在此情况下，公司自然不能不顾你的实际情况强行加以变更。

廖春梅

“裸辞”无权获得经济补偿

【案例】通过一路“过关斩将”终于获得一家公司心仪的岗位后，周紫鹃不久便发现工作并没有自己想象的那么简单：客户无理刁难，只能忍气吞声、笑脸相陪；老板死盯业绩，只能没日没夜、废寝忘食；同事争权夺利，彼此争权夺利、虎视眈眈……为解脱自己，周紫鹃万般无奈，于2019年3月28日提前一个月向公司递交了辞职报告。可当

她念着徐志摩的《再别康桥》中的“挥挥手，不带走一片云彩”去办理相关手续时，虽然其在公司已经工作了三年，但公司却拒绝向其支付经济补偿金。

【评析】周紫鹃的确无权获取经济补偿金。尽管《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满

一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”与之对应，周紫鹃在公司工作了三年，公司似乎应当向其支付三个月的工资作为经济补偿。其实不然，因为《劳动合同法》第四十六条就用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形，作出了七大项的明确列举，而其中并不包括劳动者主动提前30日书面向用人单位辞职的情形。

“裸辞”无法享受失业保险

【案例】由于业务能力强，深得老板信任，仅过了三个月，郭芬琳便升至部门副经理。可郭芬琳不是当“官”的料，虽然付出了很大心血与努力，但团队的业绩却越来越差。公司老总对她的态度，也从当初的鼓励、安慰，渐渐变成呵斥、厌恶。“觉得工作很累的时候，有没有想过干脆‘裸辞’？”丈夫面对日益憔悴的郭芬琳提出了建议。是呀，何必

在一棵树上吊死呢？郭芬琳豁然开朗，于2019年5月15日毫不留恋地向公司递交了辞呈。不料，此后数月都未能找到工作，前往领取失业保险金也遭到拒绝。

【评析】郭芬琳的确不能领取失业保险金。《失业保险条例》第十四条第（二）项规定，只有“非因本人意愿中断就业的”，才能领取失业保险金。《失业保险金申领发放办法》第四条

则将“非因本人意愿”明确为：（一）终止劳动合同的；（二）被用人单位解除劳动合同的；（三）被用人单位开除、除名和辞退的；（四）根据《劳动法》第三十二条第二、三项与用人单位解除劳动合同的；（五）法律、行政法规另有规定的。而《劳动法》第三十二条第二、三项是指用人单位强迫劳动、未按约支付劳动报酬或者提供劳动条件。即本案情形不在其列。

“裸辞”造成损失应当赔偿

【案例】高凤婷的工作岗位是“一个萝卜一个坑”，与同事流水作业，一环扣着一环，缺一不可。由于车间主任对工作非常挑剔，办事相对毛糙的高凤婷自然不时会受到批评和指责，而高凤婷非常不服气。2019年6月4日，高凤婷再次挨批后终于忍无可忍，高喊一声“老娘不伺候了！”，义无反顾选择了裸辞。可

无比酣畅淋漓的感觉还没有完全退去，公司便找上门来：由于高凤婷的突然离岗，公司一时找不到合适人员替代，被迫停工四日，高凤婷必须承担赔偿责任。

【评析】高凤婷应当承担赔偿责任。一方面，《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”高凤婷在劳动合同期满前，未能提前三十日以书面形式通知公司，突然辞职并当即走人，明显与之相违。另一方面，《劳动合同

法》第九十条规定：“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。”《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损失的，用人单位可以按照劳动合同的约定要求其赔偿损失。”正因为高凤婷系违法解除劳动合同，并已导致公司因工作无法衔接而造成损失，自然必须作出赔偿。

颜东岳



举案说法

