



员工未提前 30 天通知公司解除劳动关系, 是否应当赔偿公司损失?

【经典案例】

马某于 2015 年 7 月 15 日入职深圳一汽车配件有限公司。2016 年 6 月 8 日马某在未提前 30 天书面通知公司的情形下擅自离职, 马某离职前月平均工资为 4290 元。公司于 2016 年 10 月 24 日向马某送达《自动离职通知书》, 对其按自动离职处理, 请求马某赔偿公司为完成其工作的额外支出 19305 元, 马某不同意。公司遂申请劳动仲裁, 请求判令马某赔偿因未提前通知公司离职导致的损失 19305 元, 仲裁委驳回了公司仲裁请求。公司不服, 起诉到深圳市宝安区人民法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为: 员工未提前 30 天通知公司解除劳动关系, 是否应当赔偿公司损失?

法院判决: 法院经过审理认为, 公司提交的证据不足以证明马某擅自离职给其造成损失 19305 元, 也无其他有效证据佐证; 马某离职后, 公司安排其他员工完成马某的工作, 公司为此支付了工资及加班费, 马某应当赔偿。赔偿的损失大致应与其一个月工资或用人单位聘用其他人员顶替其工作 30 天所应支付的报酬相当。因此, 参照马某离职前月平均工资, 法院酌定马某应赔偿公司的损失为一个月工资, 即 4290 元。

【律师说法】

根据《中华人民共和国劳动合同法》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。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位, 可以解除劳动合同”。以及第九十条规定“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”。

本案中, 马某离职并未提前三十日以书面形式通知公司, 违反了劳动合同法的规定。根据员工工资发放记录, 以证明马某擅自离职后, 公司安排公司其他员工完成马某的工作, 公司为此支出了工资及加班费。因此马某擅自离职确实给公司造成损失, 应当承担赔偿责任。

蓝海提示, 员工应严格按照《劳动合同法》规定办理离职手续, 提前 30 天告知公司, 在保障员工单方解除权的同时, 让公司提前作出应对的准备, 减少公司由员工离职所产生的损失。《劳动合同法》设立的目的不仅是为了更好的保护劳动者的权利, 也是为了保护用人单位的合法利益。虽说用人单位在劳动关系中大都处于强势的一方, 但在实际操作中, 员工的突然离职确实会对公司带来一定的损失。因而《劳动合同法》的规定在保障员工单方解除权的同时, 也给予公司一定的保障, 达到更好的处理劳动者和用人单位之间的关系的, 促进社会的和谐发展。

案件来源: (2018) 粤 03 民终 12026 号 内容有删减



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline: 400-699-7800 www.blueseahr.com