



周建平 摄

员工擅自离职，可能带来什么后果？

记者 董小军

每年元旦过后春节临近，一些企业会碰到一个颇感无奈的问题：有员工回家心切，要求离职。根据相关法律，除了特殊岗位和特殊原因，只要劳动者提前一个月提出辞职申请，企业只能放人，不得拒绝。但在现实生活中，越是到年底，一些企业就越忙，尤其在服务性行业中这种情况更为明显。员工在最需要人手的时候提出辞职，肯定会影响企业的正常生产或经营，因此，企业老板都千方百计找理由拒绝接受员工的辞职要求。而与此同时，少数去意已定的职工因担心辞职过程复杂，会擅自离职，一走了之，让企业因此而陷入被动，甚至产生经济上的损失。

近日，慈溪某酒店就碰到了这样一件纠纷：

这个酒店设有一个专门负责收银的前台岗，月薪为3600元，再加奖金。担任这个前台岗位的是一个来自外地的年轻姑娘小朱，她是去年10月来应聘这个工作的，当时，小朱答应至少工作到今年3月底。但今年元旦早上，酒店人事经理王女士突然接到小朱的电话，称其有急事，已回老家，不来了上班了。王女士听后非常着急，因为每年元旦过后两个月，正是酒店最忙、最需要人手的时候，而前台收银不可缺。因为一时找不到人顶替，王女士亲自去代了两天班，最后，总算招了一个替岗者，但对方要求酒店每天支付250元工资，春节期间的加班费用另算。由于临近

春节，招人困难，酒店只能答应这个要求。经粗略计算，仅两个月时间，酒店就要为这个岗位多支付四五千元的工资开支。

为此，王女士最近联系了小朱，表明了公司的态度：小朱突然离职，不但违反劳动合同的约定，也违反了劳动法，且直接给酒店经营带来影响，增加了公司的负担。最后，王女士明确告诉小朱，她必须赔偿酒店的经济损失，如果她拒绝，可能会通过法律途径解决。

解除劳动关系，劳动者不能随心所欲

劳动关系是用人单位和劳动者之间所构成的一种特殊的法律关系，当双方产生矛盾纠纷时，必须按照相关法律进行调整和解决。我国实施的劳动法律和法规，特别强调和体现了对劳动者权益的保护，如对于劳动者的辞职要求，按照我国《劳动合同法》第三十一条的规定，只要提前一个月以书面形式通知用人单位即可，用人单位不得拒绝，除非双方有特殊的约定或者法律的特殊规定。而相比之下，用人单位如果要解除与劳动者的劳动关系，就相对较难，相关法律设置了较严的条件。

劳动法专家、浙江导律师事务所律师所高级合伙人张志旺在接受记者采访时表示，在现代社会，强调对劳动者权益的保护是完全必要和正确的。但与此同时，我们也看到在

现实生活中存在着另外一种情况：有少数劳动者漠视法律规范，无视劳动合同约定，不尊重用人单位利益，破坏了本应稳定和和谐的劳动关系，这其中，劳动者突然或随意离职，因此给用人单位带来麻烦甚至损失，就是一种很常见的现象。

张志旺强调，现行法律虽然在劳动关系中强调保护劳动者的权益，对用人单位提出相对更高的要求，但这并不意味着劳动者可以随心所欲，仍然以劳动者离职为例，《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。”可以看出，劳动者的离职行为如果违法，也是需要承担责任的。

那么，劳动者在离职时违反规定或劳动合同的约定，又对用人单位造成损失，劳动者可能要承担什么样的责任呢？根据原劳动部1995年发布的《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条规定，劳动者要承担四种赔偿责任，其中包括用人单位招收录用其所支付的费用，对生产、经营和工作造成的直接经济损失等。

当然，要追究劳动者违反法律规定解除劳动合同的赔偿责任，必须严格按照相关法律进行：首先劳动者要有明确的违反法律规定解除劳动合同的事实；二是要有损害用人单位利益的事实，劳动者的违法或者违约行为给用人单位确实造成了损失，即劳动者违法解除劳动合同的行为与用人单位所产生的损失之间具有直接的因果关系。而用人单位要通过法律途径追究劳动者因违法解除劳动合同，给自己造成损失的赔偿责任，必须举证证明损失的大小，否则就无法获得支持。

分析慈溪发生的这个案件，当事人小朱从事的是酒店前台收银工作，她在酒店最忙的时节擅自离职，酒店只能临时找人替代，并为此而增加了开支。可以看出，小朱的突然离职确实影响到酒店经营，给酒店造成了实际的、明确的经济损失，酒店因此要求其赔偿是有事实和法律依据的。

劳动者要尊重劳动关系、敬畏法律

对于每一个劳动者来说，正确处理劳动关系，不仅关系到自身和用人单位的利益，也显示出一个公民的基本素质。

首先，作为劳动者必须有一种

基本的职业伦理和责任心。劳动合同是劳动者和用人单位之间达成的特殊契约，它既体现了对劳动者权利的保护，但另一方面也是对劳动者的一种限制。在法治社会，权利和责任总是相等的，不存在不需要承担任何责任的权力。因此，只要劳动合同本身是合法、合理的，在双方签下劳动合同的那一刻，劳动者在拥有了一种权利的同时，也承担了一份责任，从这个意义上说，劳动者必须树立尊重劳动关系、敬畏法律的意识，不能随意违反。

此外，劳动者需要学习和了解相关的劳动法律，防止作片面、机械，或一厢情愿式的理解。譬如在辞职或离职这个问题上，就要对《劳动合同法》第37条“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”这一规定有正确全面的理解。根据该法律条款，劳动者如在劳动合同期内要求解除劳动合同，需要符合两个条件：首先，应当提前30日通知用人单位解除劳动合同；其次，应当采取书面形式告知用人单位解除劳动合同。也就是说，劳动者未以书面形式或者未提前30日通知用人单位解除劳动合同的，都属于违反法律所规定的解除劳动合同的情形。

相关法律

《劳动合同法》第38条第1款、第2款分别规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。”“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。”

持械威胁抗拒执行 大胆老赖当场被拘

去年12月20日，最高人民法院新闻局、最高人民法院执行局、浙江省高级人民法院联合举办“决胜执行难”全媒体直播活动聚焦点宁波法院执行，全国1300余万网友共同见证。这场直播到当天中午12点才结束。当天下午3点半，宁波法院执行法官依法强制腾退了被执行人尤某的一套房屋。

但离排屋腾房工作完毕仅3个小时，法院执行人员突然接到消息，尤某偷偷回到了已经被腾空的房屋，正在私自撬锁，企图强行进入。执行局各勤组迅速反应，立即火速召回刚下班的执行干警。

到达现场后，执行人员发现房屋门口一片狼藉，原本大门上张贴的法院封条已经被撕毁丢弃在一旁，腾房后换上的新锁和挂锁也被暴力砸开。大门敞开，屋

内因断电一片漆黑。

“在二楼！”执行人员在二楼的窗户边看到了正在观察情况的被执行人尤某。执行人员兵分两路，从房屋前后两端包抄，慢慢靠近大门。

执行人员进门后，发现尤某手持榔头，情绪激动。在执行人员与他沟通时，他用榔头砸坏了一楼的鱼缸，以此发泄不满，随后便返回至二楼，并拒绝下楼，放狠话威胁执行人员。

为尽快制服被执行人，保证执行人员和被执行人自身的安全，三名年轻干警主动请缨，手持盾牌冲上楼梯，将被执行人手里的榔头夺下并将其带至一楼。

鉴于被执行人撕毁法院封条、暴力抗法等拒执行径，法院当场决定对其采取司法拘留措施。

（郑珊珊）



穿工作服盗割电缆 不思悔改再次获刑

去年5月25日上午，中国电信慈溪分公司匡堰支局的员工向当地派出所报案，辖区内一个落地机箱里连接的铜缆线被人剪掉后盗走。民警在调查此起案件时了解到，事发前两天，曾有村民看到一个穿着印有“中国电信”字样的蓝色工作服、头戴红色头盔的中年男子，手握一把钳子，爬上电线杆头，打开了一旁的机箱，搬走了两捆电线。

根据这一线索，作案嫌疑人

杨某很快被抓获。杨某之前曾在电信公司上班，后因盗窃财物被判有期徒刑1年1个月。此次，他利用之前用过的工作服和头盔实施盗窃，得手后把电缆线当作废铜出卖，共获利1710元。

后经确认，杨某盗窃的电缆线共140公斤，价值5000余元。近日，慈溪市人民法院经审理，以杨某犯有盗窃罪，判处有期徒刑8个月，并处罚金3000元。

（路余 史梦诗）



江北法院执结一起 20年前旧案

1998年，江北某村的金某以做生意需资金周转为由，向同村的王老先生借款1.5万元，在20年前，这是一笔不小的借款。但借款期满后，金某却称生意失败而拒绝归还这笔借款。为此，王老先生曾向江北区人民法院起诉，之后，又申请了强制执行，但由于金某家庭经济困难，无能力偿还，案件程序终结。

去年年底，一直惦记着这笔借款的王老先生，抱着试试看的想法，给法院打电话，重提这个未了的执行案。王老先生在电话中说，他现在年近多病，生活困难，希望能拿回20年前的这笔借款，以过

个安心年。

负责处理此案的是执行干警方光辉，他在对案情作了详细了解后，立即展开调查和走访，发现被执行人金某没有能力偿还债务，但其女儿经济条件较好。虽然按照相关法律，做子女的不需为父母当年的债务承担责任，但方光辉还是联系了金某的女儿，并耐心地向她介绍了案情，希望她为执行此案出力。金某的女儿接受了方光辉的建议，愿意为父亲承担还款责任。接着，方光辉又安排双方自愿达成了和解协议，一起20年前的民间借贷案因此顺利了结。

（凌宇磊）

化解社会矛盾需要更多“乡贤评理堂”

■法眼观潮

郑建钢

在春节前举行的2018年全国创新社会治理典型案例颁奖经验分享活动中，重庆永川区的“乡贤评理堂”建设工作被评选为十佳典型案例。

据了解，永川区的居民或村民如发生矛盾，就会有“乡贤评理员”与他们沟通，这个“乡贤评理堂”因此成为“依靠群众自己的力量化解群众间矛盾纠纷”的一个平台。

当前，社会矛盾呈现出类型多样化、主体多元化的特征，应对各种各样的社会矛盾的方法和手段也

需要因地制宜，与时俱进。像“乡贤评理堂”这样的人民调解组织以预防为主，以最小的时间和经济成本化解矛盾，能够适应不断变化的形势发展的需要，从而成为维护社会稳定的第一道防线。而且，依靠群众的力量参与社会综合治理，实际效果要好于其他形式的被动管理。

“乡贤评理堂”是人民调解工作的一种创新，而人民调解就是要通过劝说、疏导的方法，促使当事人在平等协商基础上自愿达成调解协议，解决民间纠纷。

和谐为贵，调解为先。人民调解运用法治思维，通过排解纠纷，

调整当事人之间的关系，使民间的大量矛盾得以平息。特别是有些个人之间和夫妻之间的小矛盾，实际上并没有根本性的利害冲突，经过调解，当事双方的纠纷自然而然地得到化解，从而把此类矛盾对家庭和社区的负面影响减少到最低限度。

编织人民调解网，担负起更多的社会责任，让人民调解成为社会矛盾减压阀，有利于减少和预防犯罪，促进和谐社会的健康发展。

55年历久弥新的“枫桥经验”，经过不断发展，形成了具有鲜明时代特色的“党政动手，依靠

群众，预防纠纷，化解矛盾，维护稳定，促进发展”的枫桥新经验，确实是坚持把群众路线与法治方式相结合的典范。从这个意义上来说，“乡贤评理堂”与“枫桥经验”异曲同工，都是坚持走群众路线，加强和创新群众工作，从源头上抓好社会治安综合治理，使突发事件得到快速处置，摩擦纠纷得到及时化解的样板。

实践证明，只有坚持群众路线，把社会矛盾预防化解纳入法治轨道，才能维护社会的和谐稳定，才能更加有效地保障社会的公平正义和安定有序。

本版制图 庄豪