



应聘签合同一定要细心

这个211硕士  
月薪4000  
离职赔8万

违约金

“2016年被人才引进到贵阳市花溪区，中途离职却要赔偿8万多元，可我每个月到手工资就只有4000元。”因为不满5年的合同期限，需支付高额违约金，这令211高校毕业的硕士研究生杨冈(化名)苦闷不已。虽历经两次上诉，但都以败诉告终。

## 合同期未满足离职面临高额赔偿

杨冈是一名硕士研究生，2015年毕业于国内一所211高校。次年，他通过贵州省人才博览会平台，经贵阳市花溪区高层次人才引进，自2016年8月5日起在贵阳市清华中学工作。

2016年8月30日，清华中学与杨冈签订的《贵州省事业单位人员聘用合同书》，聘用杨冈担任教师职务，合同期限自2016年8月5日起至2021年8月4日止共5年，其中试用期12月。

可工作了一段时间后杨冈却发现，即使加上各种津贴，自己每月到手的工资也只有近4000元。“2017年6月，我收到一所高校的人职邀请，就向领导申请调离。校方称如果要调离，需要支付12万元违约金。”杨冈无奈只好继续留在清华中学工作。

2018年下半年，杨冈再次提出离职申请，校方以未支付9万元违约金为由，拒绝办理人事档案及社保转移关系等。

当年10月，杨冈起诉清华中学。经法院调解，双方达成协议，一是双方人事关系于2018年9月30日解除，二是清华中学配合杨冈办理其人事档案的相关手续。该案调解笔录中，清华中学“保留另案诉请杨冈支付服务期未满足的违约金的相关权利”。

## 一审二审均判决应支付违约金

2019年9月20日，清华中学向花溪区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁委员会作出裁决，杨冈向清华中学支付违约金9万元。

对此仲裁结果，杨冈不能接受。当年年底，他向花溪区人民法院提起诉讼，请求判令无需支付违约金9万元。一审判决书显示，法院认为，杨冈、清华中学双方签订《聘用合同书》，并约定不满5年辞职的，服务不足的年限，杨冈按每年3万元支付违约金，该约定系双方真实意思表示，对双方具有约束力。判决驳回原告杨冈的诉讼请求。

2020年11月，杨冈向贵阳市中级人民法院提起上诉。法院二审认为，双方签订的《聘用合同书》，系双方当事人的真实意思表示，该合同书合法有效。原判在计算违约金时扣除不当予以纠正。法院判决杨冈向清华中学支付违约金85315元。今年4月，杨冈通过贷款，补缴了共计85315元的违约金。

## 签订合同时未细看其中具体条款

记者从杨冈签订的《聘用合同书》第八条中看到，按照相关文件规定，对服务期不满5年辞职或调(考)出花溪区范围内的，服务不足的年限，乙方按每年3万元违约金支付给甲方。

杨冈回忆，当年他被叫到学校办公室签订合同，由于比较匆忙并没有细看其中的具体条款。直到自己首次提出调离时，才得知合同里有违约金的规定，并且到现在为止他都没有拿到属于自己的聘用合同。他手头的合同复印件，还是当时清华中学申请仲裁时，自己用手机拍摄后打印出来的。

已过而立之年的杨冈坦言，他出身农村，家庭本不宽裕，现在上有老下有小，这笔用贷款偿还的违约金，更加重了家庭的负担。

5月9日，贵阳市花溪区人社局工作人员告诉记者，人才引进签订《聘用合同书》都有服务年限以及违约赔偿的相关条款，未满足服务期限，按每年3万到5万元的标准支付违约金，不同单位金额也不同。

杨冈表示，接下来，他将继续就自己的遭遇向有关部门反映。同时，他也提醒广大初入社会的年轻求职者，在签订合同时一定要慎重，特别要注意相关条款潜藏的风险，避免给后续维权带来麻烦。



2016年贵州人才博览会



当事人聘用合同

## 律师说法

### 签订聘用合同时 应留意违约条款

有律师分析认为，事业单位招聘招人确有成本，单位与劳动者约定聘用期和违约金也有一定必要。但是，法律既尊重双方对违约金的自由约定，也设立了司法调整机制来限制天价违约金，以维护民事活动的公平正义。

河南泽槿律师事务所主任付建表示，当事人签订的聘用合同中明确约定了服务年限，以及提前离职需要承担的违约责任。由于合同具有法律约束力，双方应当按照合同约定履行各自的权利和义务。因此，当事人在服务年限未履行完毕的情况下提出离职的，应当承担违约责任。

“根据《中华人民共和国民法典》的规定，当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因违约产生的损失赔偿额的计算方法。”付建说，在设定违约金时，需要考虑一方违约给对方造成的影响和损失，以及违约方的支付能力。

最后，付建提醒，求职者在签订有固定服务年限的聘用合同时，应当格外留意其中的违约条款。如果违约金的设置显失公平，而且不能达成一致意见的，需要根据自己的风险承受能力去做判断。 据极目新闻

## 延伸

### 这些职场规则要看懂 离职时谨防净身出户

通常，如果劳动者被用人单位炒鱿鱼，用人单位应当支付经济补偿金或赔偿金。但如果劳动者在离职时，因为不慎签下某些协议条款，极有可能面临“净身出户”的尴尬局面。北京市通州区法院通过近期部分案例，给所有劳动者提个醒。

#### 案例1

##### “粗枝大叶”签署离职协议

小李原是某科技公司的员工，入职期间，该公司没有为他缴纳社会保险且拖欠工资，小李遂提出离职。小李按公司要求签署了一份离职文件，并办理离职手续。之后，小李发现，有部分同种情形的员工都拿到了经济补偿金，自己却没有。才发现离职申请表中，离职原因写着“工作强度较大，无法适应”。小李无奈诉至法院。

法院经审理认为，小李以公司未缴纳社保、未足额支付工资为由提出辞职，但未提供证据证明，法院不予采信。员工离职申请中离职原因为“工作强度较大，无法适应”，故对小李要求公司支付解除劳动关系经济补偿金的诉讼请求，法院不予支持。

**法官提示：**劳动者因“工作强度较大，无法适应”离职不属于解除劳动关系经济补偿金支付的法定情形。因此，在办理离职手续的过程中，对于和用人单位签署的一些材料、文件，要仔细看清楚其中的条款，对于离职原因、补偿金等内容更是应重点关注，否则一不小心就可能被“自愿”离职，错失了自已应得的权益。

#### 案例2

##### 到退休年龄劳动合同即终止

老杨自2003年开始就在北京通州某机械厂从事焊工工作，因机械厂近年来经营效益每况愈下，老杨考虑到自己年事已高，再就业困难，遂忍气吞声，一心想着有个工作就行了。2023年1月25日，老杨刚过完60岁生日，就收到辞退通知书。老杨一气之下提起仲裁申请，仲裁委不予受理。老杨遂向法院提起诉讼，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院经审理认为，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。老杨于2023年1月25日已达法定退休年龄，老杨和机械厂的劳动关系于该日终止，之后双方建立劳务关系。故对于老杨的诉请，法院不予支持。

**法官提示：**已达法定退休年龄人员与用人单位之间的劳动关系随即终止，不符合支付经济补偿金的情形。双方此后建立劳务关系，不再享有劳动法上的权利及义务，双方因用工发生争议的，应当按劳务关系处理。

#### 案例3

##### 盲目选择因“个人原因”离职

2019年3月，小王入职某公司。2022年4月，小王和部门领导因业绩分配问题发生口角并产生肢体冲突。后公司人事劝他尽量主动离职，小王思索再三填写了一份辞职表，辞职原因为“个人原因”。2022年11月，小王申请劳动仲裁要求公司支付违法解除赔偿金。仲裁裁决驳回其请求。小王不服向法院提起诉讼。

法院审理认为，小王主张公司逼迫其辞职，但未提供有效证据证明，法院难以采信。根据现有证据认定小王系自行提出离职，对小王的诉请，法院不予支持。

**法官提示：**实践中，一些用人单位想要解雇员工，又不想支付离职补偿金，就会采取“劝退”方式。而如果员工经劝退，本人主动提出辞职，用人单位可以不支付经济补偿。 据北京日报