

员工一拿到北京户口就离职 法院判决其支付公司15万元

用人单位为劳动者个人、家庭等进行了特定投入后，劳动者违反服务期约定提前离职，用人单位能否依据双方的约定主张补偿金？近日，北京市房山区人民法院审理了一起公司为职员办理进京户籍迁移手续后职员提前离职的劳动合同纠纷案件。房山区法院审理后认为，被告詹某提前离职违反诚实信用原则，给公司造成了损失，应支付补偿金 15 万元。该案的判决将社会主义核心价值观中的诚信价值融入裁判文书的释法说理中，能动适用劳动法规则中的服务期限限制和违约金条款，合理平衡了各方利益冲突，实现了个案的实质正义。



资料图片

为留人才 公司为员工办理北京户口

2018 年，詹某与某基金公司签订劳动合同。合同约定公司为詹某办理进京户口迁移手续，且詹某为公司提供服务期不少于 6 年，如詹某在公司工作不满 6 年，詹某在离职时应向公司支付补偿金。

此后，公司按约定为詹某办理了进京户口迁移手续，而詹某工作满 3 年后向公司提出离职申请。公司认为詹某应在离职时支付补偿金，詹某表示不同意。公司向仲裁委提出仲裁申请，詹某提出反申请。仲裁委作出裁决后，双方均不服裁决，向法院提出诉讼。

庭审中，基金公司认为，公司与詹某在

签订劳动合同时已经明确了进京指标是稀缺的。在双方签完协议后，公司安排专人，经过多方努力，将詹某户口迁至北京。詹某于 2021 年 5 月以购房、教育、爱人置业等原因向公司申请户口迁移，并利用私藏户口卡首页私自将户口迁移至其他区。户口迁移成功后，詹某向公司多次提出辞职申请，违反约定。詹某作为高级知识分子，应当遵循诚实信用原则，秉持诚实，恪守承诺，承担相应的法律后果。同时，受相应政策因素影响，进京指标属于稀缺资源，为詹某办理进京落户手续并非公司的法定义务，因此，公司为詹某办理进京落户手续的行为属于用人单位为劳动者提供特殊待遇的范畴。詹某违反服

务期约定辞职，对公司的损失是巨大的，造成公司的户籍指标浪费，再行招录接替员工、培养专业技能将导致公司再投入一定的时间、人力、资本等成本。因此，要求詹某给付 49.9 万元的补偿金及利息。

詹某认为，2021 年 6 月，公司在发放工资时克扣 5 月份工资，直到 6 月底仍未补发。鉴于公司无故克扣工资的行为严重损害了其合法权益，且公司的规章制度存在违反法律法规的规定，损害劳动者权益等情形，故向公司送达了解除劳动关系的书面通知。另外，双方签订劳动合同中约定的补偿金应为违约金，而法律明确规定用人单位以解决户口为由同劳动者约定违约金的，不予支持；即使需支付，约定的标准也过高，应予调低。因此，不同意公司主张的补偿金请求，同时要求公司办理档案转移手续、支付拖欠工资。

一纸诉状 公司主张补偿金获法院支持

经房山区法院一审，认定了如下事实：2018 年詹某人职某基金公司；双方签订了至 2024 年终止的劳动合同，并约定每月工资及试用期。詹某在劳动合同中手写：“本人承诺在公司工作服务六年，如不满六年离职按员工离职前十二个月的月工资乘以不满六年的剩余期限（按月计算）给予公司补偿并在离职时支付。如本人未支付公司违约金，公司有权停止缴纳社会保险并拒绝办理社会保险的转移手续。由此产生的一切后果由本人自行承担。”

根据查明事实，法院审理后认为，詹某主张公司未足额支付的工资系公司每月为詹某

代支付的公租房租金。结合詹某之前提出离职的具体情形，可以认定詹某离职系因个人原因提前离职，公司不存在违法解除劳动合同的情形。因此，法院对詹某的诉讼请求不予支持。

关于基金公司主张补偿金的请求，法院认为民事主体从事民事活动，应当遵循诚实信用原则，秉持诚实，恪守承诺。用人单位为招用劳动者办理北京市户口，双方据此约定了服务期和违约金，用人单位以双方约定为依据要求劳动者支付违约金，不应予以支持；确因劳动者违反诚实信用原则，给单位造成损失的，劳动者应当予以补偿。本案中，詹某与公司签订了应届毕业生劳动合同，约定公司为詹某办理北京户口，

办理了北京户口后，詹某必须为公司服务期限不少于 6 年，并约定了提前离职詹某应给予补偿。

进京指标系稀缺资源，詹某明知签署的协议中约定了 6 年的服务期，现提前离职，其行为有悖于诚实信用原则，且公司为詹某办理进京户口耗费公司稀缺资源，存在成本支出，同时詹某的辞职行为必然给公司在人才引进及招聘同岗位人员方面带来一定损失，詹某应予补偿。结合本案具体情况，法院酌定詹某向基金公司补偿损失 15 万元。

最终，法院判决基金公司为詹某办理档案关系转移手续，詹某支付公司提前离职补偿金 15 万元，驳回詹某的其他诉讼请求。

詹某不服一审判决，提出上诉。二审法院审理后认为，詹某上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决对本案所作处理并无不当，应予维持。

法官说法：

用人单位对劳动者的特定投入应得到保护

根据劳动合同法第二十五条之规定，用人单位提供专项培训费用对劳动者进行专业技术培训及用人单位与劳动者约定竞业限制条款的情形下可约定服务期及违约金条款，除上述两种情形外均不得约定劳动者向用人单位支付违约金或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其他名义约定由劳动者承担违约责任。即使劳动者自愿与用人单位签订培训及竞业限制外情形的违约金条款，该条款也应属于无效。劳动合同法第二十五条的本意，即为防止用人单位利用强势地位限制劳动者的自由选择权，也意在促进人才的合理流动和用人单位自身完善人才激励约束机制，真正实现人力资本的价值。但劳动者与用人单位利益过度失衡，劳动者明显违背诚实信用，对用人单位的正当利益不进行合

理的填补，显然有失公平正义，不利于人才市场的良性发展。

因此，此种情形下需将社会主义核心价值观融入司法裁判对法律条款进行修正，并对正确的社会价值理念进行引领。

本案中，詹某与某基金公司约定关于办理北京户口而限制服务期和离职违约金的条款，因违反劳动合同法规定应属无效，对双方不具有约束力。劳动者严重违背诚实守信，用人单位也因此遭受损失，在不限制劳动者自由择业的前提下，若对用人单位不进行补偿或者赔偿，显然有失公平，不利于提高用人单位对劳动者进行特定投资和人力投入的意愿，也不利于维护、保障用人单位与劳动者之间的信任关系。

同时，民法典第七条规定，民事主体从事

民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。诚信原则是社会主义核心价值观中诚信价值的法律问题，贯穿于整个民事活动中。在劳动用工领域，劳动者与用人单位之间具有较强的人身属性，更需双方相互诚实、信任，不仅要求双方在订立劳动合同的过程中遵循诚实信用原则，在履行、解除劳动合同过程中也均应秉持诚实守信。进京指标作为稀缺的社会资源，具有一定社会价值和经济价值，用人单位依约为劳动者办理户口，耗费资源并支出成本，对此，用人单位的特定投入也应得到相应的回报和保护。詹某在签订劳动合同过程中为取得户籍明确承诺服务期，在单位办理完户籍后提前离职，不仅给用人单位造成实际损失和后续人才引进的潜在损失，同时也违背诚实守信，不利于劳动领域中信任关系的建立和诚实守信的社会价值引领。因此，在本案中，法官将诚信价值融入司法裁判，对劳动者失信行为进行否定性评价，对用人单位的特定投入予以保护，发挥裁判在个案中的社会伦理评价，引领社会价值理念。（综合整理自人民法院报等）