

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 183 回 用人单位为员工办理户籍的损失能否请求赔偿

（撰稿人：许文实）

2018 年 7 月 31 日

《劳动合同法》第 25 条明确规定，除了本法第 22 条和第 23 条规定的行为，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。其中，第 22 条是指劳动者违反因用人单位为劳动者提供专项培训费用而与其约定的服务期而产生的违约金，而第 23 条系指劳动者违反了双方订立的保密条款或竞业限制条款而产生的违约金。

用人单位在为劳动者办理户籍后，往往要求劳动者在一定时间内不得离职，否则要求劳动者支付一定的金额。对此，在以往的案例中，法院或者认为该等约定系对违约金的约定，违反了《劳动合同法》的相关规定，因此对用人单位要求劳动者支付金额的请求不予支持；或者认为虽基于诚实信用原则应当给予一定补偿，但由于用人单位无法证明其损失，因此仅仅在用人单位与劳动者约定的金额中酌情认定一部分，金额多为一万至两万左右。

北京市第一中级人民法院最近判决的一个案例，不仅基于诚实信用原则认可了劳动者对用人单位的赔偿，且全额认定了双方约定的金额，可以作为一个新动向进行学习。

该案中，劳动者卢某某于 2015 年 4 月 1 日入职某公司，入职前曾签署《户籍管理协议》，约定卢某某除因“由研究所推荐调动至集团公司内部其他单位”原因之外与某公司解除或终止劳动合同的，均需根据工作时间按一定标准缴纳户籍管理费。2017 年 7 月，卢某某因个人原因离职，并在离职时缴纳户籍管理费 145,000 元。后卢某某提起劳动仲裁，认为《户籍管理协议》中的违约条款应为无效，要求某公司返还其户籍管理费 145,000 元。

该案经劳动仲裁、一审、二审程序，二审北京市第一中级人民法院判决认定，《劳动合同法》第 25 条系强制性规定，用人单位不能以办理本市户口为由与劳动者约定或变相约定服务期和违约金，但确因劳动者违反诚实信用原则解除劳动合同，给用人单位造成损失的，劳动者应当予以赔偿。本案中，卢某某的提前解除劳动合同行为违背诚实信用原则，必然导致某公司因户籍管理、招聘、交接等事宜产生经济损失，故卢某某要求返还已支付的户籍管理费缺乏法律依据，未予支持。

从该案例可以看出，法院在户籍费用赔偿的问题上，逐渐倾向于保护用人单位在为劳动者办理户籍管理的支出和损失，不再苛求用人单位为其损失承担过严的举证责任，尤其是对于户籍管理费这种难以证明实际损失的费用。

在用人单位与劳动者签订类似协议、或者处理类似问题时，应当注意：

1. 务必与劳动者订立相关约定，但是应当避免使用违约金、服务期或类似措辞，而应尽可能将该等费用定义为损害赔偿，以避免被认定为违反《劳动合同法》第 25 条的约定。

2. 用人单位如果在为劳动者办理户籍的时候产生任何费用、支出，应尽可能保留相应的证据。

3. 在劳动者办理离职之时即要求劳动者支付相关的户籍管理费用，并要求其签字确认该等费用的性质为对用人单位为其办理户籍而产生损失的赔偿，避免使用违约金、服务器或类似措辞。