

辞工是权利 自离亏大本

辞工是工人的权利，只需要提前 30 天“书面通知”工厂。“通知”有别于“申请”，辞工不用向工厂“申请”，工厂没有辞工批核权，只有“被通知权”。

很多工人面对辞工难，选择自离（没有向工厂依法辞工便离开工厂），结果是亏大本地离开那家

让他们累死累活的工厂。究竟工人可否不亏本辞工呢？国家法律有明确规定，只要你清楚，也愿意去争取，依法辞工，免于

亏本自离，不是一件难事。仔细阅读以下内容，便会找到你需要的答案。

依法辞工，不亏！



未提前 30 日书面通知工厂而辞工，须负上哪些责任？

《劳动法》第 31 条及《劳动合同法》第 37 条，都明确了劳动者只需要提前 30 日以书面通知用人单位，即可解除劳动合同。

如果劳动合同内有关合同解除及终止的条款只写上“乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方；在试用期内的提前三日通知甲方。”

（乙方指工人，甲方指工厂），则工人辞工就算没有提前 30 日通知工厂，工厂也没有任何法律依据扣工人工资及其它合同内已约定的劳动报酬。

所以工人就算没有提前 30 日通知辞工，工厂也不能扣工人工资（包括正常工作时间所得工资、加班所得工资及合同内已约定的福利待遇待遇）。此外，根据《广东省工资支付条例》第 13 条规定，



工厂须在工人离职当天结清并一次性支付所有工资。

但用人单位可能因为劳动者没有提前 30 天通知便辞工，要求劳动者赔偿损失；如用人单位提出赔偿要求，其对确实已遭受的损失负有举证责任。主要依据是《劳动合同法》第 90 条，“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。”

在哪些情况下，工厂可因工人辞工没有提前 30 日通知而扣工资呢？

综上所述，当工人辞职未提前通知，用人单位可因应状况要求劳动者赔偿。现实生活中，用人单位可能在劳动合同上作出这样的规定：“若乙方（即工人）辞工未有提前 30 日通知，乙方离职前须向甲方（即工厂）支付等同乙方 30 日工资总额的代通知金。”此种情形

下，工人辞职如没有提前 30 日“书面通知”工厂或不足 30 日通知，工厂可能依照该约定要求工人



支付等同 30 日工资的金额或等同于不足法定通知天数工资的金额。

因此，无论如何，工人辞工履行提前 30 日通知是很重要的，也是无条件辞工的必经一步。

工人自离所造成的损失是什么？

工人自离是亏大本的行为，因为工人不再回到工厂上班，也不领取劳动报酬，是自行放弃领取劳动报酬离开工厂的行为，并非工厂不发放工资。这种情况下，工人如同白白把劳动报酬送给工厂，工厂不会因工人自离而负上法律责任或承受损失，所以工厂一般是很欢迎或不阻止工人自离的，对工厂而言是有赚无赔。有些工厂甚至会采用不同手法迫

使工人自离。

为了能让大家理解自离的损失，接下来我们一起来看一下小铭的自离故事。



小铭的自离故事

小铭2月1日入厂上班，签订一年期合同，当月工资下个月发，发工资的时间如下：

- ◇ 3月31日发2月份工资
- ◇ 4月30日发3月份的工资
- ◇ 10月自离（未到发工资的日期）

为了避免最大损失，小铭在发完工资后自离了。那么，小铭可能损失：

- ✚ 9月份的工资；
- ✚ 10月份从1号到离厂那天的工资（包括正常工作时间所得工资、加班工资、合同内约定的福利津贴如提成及全勤奖金等）。如果工厂拖欠、推迟发放工资，而你又自离的话，损失就更大了。

如果小铭提前30日书面通知工厂辞工，他在离职当天便可结清9月份整月及10月份工作期间的工资，在没有任何劳动报酬损失下离开工厂。

如果你基于自身原因而需要急辞工，可以尝试与各级管理层协商能否提前离职，避免自离带来的损失。

注：

自离跟旷工不一样，旷工是指工人在未有请假情况下不上班，不代表辞工及离开工厂。有些工人会旷工几天，再回去工厂上班，因旷工，即“没有劳动”被工厂扣减工资。

工人在哪些情况下，离职不用提前30日通知？

若工人发现工厂违反《劳动合同法》第38条中所列的情款（具体如下），工人可即时要求解除劳动合同，不须提前通知，工厂仍须向工人全额发放劳动报酬。若工厂违反了《劳动合同法》第26条，则属合同无效，工人也可即时无条件离职。

《劳动合同法》第38条

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26条第1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它情形。

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。

《劳动合同法》第26条

下列劳动合同无效或者部分无效：

- (一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

工人离职时可在书面通知书（即被迫解除劳动合同关系书）上写明工厂违反第38条或第26条的哪些情形，以说明享有即时解除劳动合同的法律权利。

拒绝自离，依法辞工！



现实很多工厂及管理人员会利用不同手段，使工人辞工困难以至最后只好自离，放弃工作报酬。但其实，厂规只是工厂自己所订立的规定，若厂规违法，工人一样可以去劳动行政部门投诉。如果工人一开始就想着“没用的”、“厂规最大”，不愿意尝试，到最后吃亏的还是工人自己。

我们都要知道辞工就是工人的权利，面对恶言相向或是苦心劝留，工厂或管理人员都无权拒绝工人辞工，我们应当勇于依法辞工，拒绝自离，免于劳动报酬损失，大家不要轻易放弃辛辛苦苦赚来的血汗钱啊！

（文中图片来源于网络）

周日到周五
(13:30-21:30)

安之康
信息咨询中心

职安健知识及劳动保障
法规查询：
安康信息网：
<http://www.ohcs-gz.net>

电话：020-81564110
手机：13927242139
QQ：1157580713
电邮：ohcsgz@gmail.com

