

强令员工春节轮流值班？单位是否构成强迫劳动？

近日，读者曾敏娟向本报反映，她因不同意今年春节期间留在公司值班，受到部门经理的批评。她认为，自己作为一名员工，在法定节日期间有选择劳动与不劳动的自由，公司非得让她参与春节值班的做法具有强迫性质，违反相关法律规定。

曾敏娟说，公司下发的通知这样规定：为了确保春节放假期间的财产安全，经公司决策层研究决定，全体离家较远的员工必须轮流值班两天。值班人员在春节后可以选轮休，也可以选择领取加班工资，加班工资按照国家规定的标准发放。而她想利用假期多陪陪男友，发现自己被安排在值班之列后，向公司明确表示拒绝。

然而，公司坚持按照通知内容办事。一气之下，曾敏娟以公司构成强迫劳动为由要求辞职，

并向公司索要解除劳动合同的经济补偿金。公司虽然同意她辞职，但拒绝支付经济补偿金，理由是公司并没有强迫她进行劳动。

“公司这种行为是否构成强迫劳动？如果这还不是，究竟什么样的情况才属于强迫劳动？”

说法

从曾敏娟讲述的情况来看，其所在的公司的行为不构成强迫劳动。

因为，《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”而该法第三十八条第二款指出：“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。”

也就是说，只要用人单位具有上述法律规定所列情形之一，劳动者不仅有权立马辞职，而且用人单位还必须按照劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付经济补偿金，六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，按半个月工资计算。

结合本案，曾敏娟能否从公司获取解除劳动合同的经济补偿，关键要看公司的行为是否构成“强迫劳动”。所谓强迫劳动，是指用人单位违背劳动者意愿，强迫劳动者进行超体力或者超长时间的劳动而不给予休息时间，或者强迫劳动者劳动而不给或少给少量报酬等。

与之对应，曾敏娟所在公司

的行为并不具备相应构成要件：一方面，该公司基于春节放假，为了保证财产安全，决定让全体离家较远的员工轮流值班，当属公司正常的工作安排，也是其正常行使经营管理自主权的表现，且其并没有采用暴力、威胁或者非法限制人身自由等非法手段加以强迫。

另一方面，该公司的安排虽然违反了曾敏娟的个人意愿且不属于法定的工作时间，但其已经明确表示值班人员在春节后不仅可选择轮休，也可选择按照国家规定的相关标准领取加班工资。这就表明该公司并不存在“不给予休息时间”、“不给或少给少量报酬”的情形。

况且，值班不同于从事生产，不存在让员工进行超体力劳动的情形。因此，该公司的做法是为法律所允许的。（颜东岳）

盗贼窃款五万逃脱 只怨保安失职不妥

编辑同志：

我是一家公司的保安。一个月前，我在值夜班期间从监控录像中发现异常后，立即向领导做了汇报并向公安部门报了警，且随即赶到事发地点。然而，由于盗贼惊慌翻墙而去，加之我一个人力量有限，盗贼仍携带从财务室窃取的5万余元现金逃脱。

近日，公司以我没有在盗贼刚进入公司即及时发现为由，认定我构成玩忽职守。同时，依据规章制度规定及我的劳动合同约定，以玩忽职守为名解除我的劳动关系。而公安部门已有的侦查结果，也不能说明我构成了玩忽职守。

请问：在上述情况下，如果我同意被解聘，公司应否对我作出赔偿？

读者：肖志峰

肖志峰读者：

公司应当向你支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

一方面，公司的行为属于违法解除劳动合同。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条也指出：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。”

依据上述规定，尽管公司被盗属实，但其没有证据证明、公安部门的侦查结果也不能说明你有玩忽职守的行为，这就决定了公司虽有权解聘玩忽职守员工的规章制度，且在你的劳动合同中也有相应内容，但其仍需承担不利后果。

另一方面，公司必须向你作出赔偿。

《劳动合同法》第48条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。”而该法第87条指出：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

鉴于公司已经作出非法将你解聘的决定，而你基于种种考虑同意被解聘，所以，公司必须按照你在公司的工作年限，每满一年支付两个月工资的标准向你支付赔偿金。

（廖春梅）

出租曾被盗抢车辆 致顾客驾驶中被特警截停

神州汽车租赁公司报案不销案判赔1.6万

□本报记者 李一然

李先生开着从北京神州汽车租赁公司（以下简称“神州公司”）租来的一辆轿车去首都机场，不料，途中遭警车逼停。此后，还被当成盗抢车辆犯罪嫌疑人送至怀柔区刑警队。而这一切都因为神州公司租给李先生的是辆曾被盗抢且报过案的车辆，但此车找回后没有及时撤案。

虽然警方确认李先生非犯罪嫌疑人后将送至机场，但李先生说，当时他被特警用枪顶头、按倒在地，并致西装损坏、身体多处软组织挫伤、小便失禁、心脏病发作。受此惊吓，他还出现了失眠、头疼、多梦、心律不齐等症状。另外，警方在调查时向相关单位核实李先生情况，也给其造成负面影响。

为此，李先生将神州公司告上法院，要求向其赔礼道歉，赔偿医疗费3000元、交通费3万元、营养费1000元、误工费1000元、住宿费3万元、餐费2万元、财产损失1.2万元、精神抚慰金21.8万元。

2月17日，朝阳法院认定神州公司违约且主观上存在过错，给李先生造成了损失，需赔偿李先生1.6万余元。

起诉

李先生起诉称，2016年2月

28日，他通过神州租车客服电话，成功预定了一辆大众帕萨特汽车。

3月1日18时许，他驾驶该车从河北丰宁前往首都机场，准备搭乘飞机去浙江。当晚8点，在京承高速路上被特警车辆拦截逼停。后被当做盗抢车辆嫌疑人带到怀柔刑警队接受调查。后来才知道，这辆车是涉嫌盗抢的赃车。

李先生认为，神州公司未尽妥善、审慎的注意义务，未提供合法无瑕疵的车辆，造成其在正常驾驶中被警方当做犯罪嫌疑人抓获，身心受损。对此，神州公司应承担相应损害的赔偿责任。

神州公司辩称，事发后公司在第一时间配合警方进行调查，确保李先生未因此延误飞机。同时，还告知李先生愿意协商解决相关事宜。根据法院调取的执法视频，事发时李先生未着西装，亦没有警方用枪顶头、李先生小便失禁、手腕受伤等情况。从该视频看，李先生很配合警方工作，其陈述的精神及肉体损害均不属实，不予认可。

同时，神州公司称，对出租车辆已上盗抢网一事公司并不知情，亦未接到警方通知。由于公司与李先生之间系租赁合同关

系，且公司并非造成李先生人身、财产损失的侵权人，故李先生的起诉主体有误。公司表示对此事件的发生感到遗憾，愿就李先生合理的实际损失进行赔偿。

对李先生提交的证据，神州公司提出诸多质疑。

取证

审理中，法官前往怀柔调取了事发当天的执法记录视频，了解了相关情况。警方资料显示，神州公司员工曾到朝阳刑侦支队报案称涉案车辆被盗抢，警方予以立案。在将李先生带回调查期间，警方再次联系神州公司报案员工，该员工称被租车车辆早被找回并交还公司，但公司未及时向警方撤案，接下来，又将该车租给客户使用。

公安机关证实，因车辆涉嫌盗抢，故警方对李先生及车辆进行了例行检查。检查过程中，李先生比较配合，不存在其身体受到严重伤害的情况。为保证李先生准时搭乘飞机，民警还驾驶警车送李先生前往机场。关于李先生陈述的外套、西装受损，手腕及身体多处软组织挫伤，小便失禁，心脏病发作等情况，公安机关出具的书面材料及执法视频中亦不存在。

■有问必答

提问：科技公司数控员 齐山 回答：北京市总工会法律服务中心 鲁晶晶

未发的现金工资还能要回来吗？

科技公司数控员 齐山：2014年初，我被一家科技公司招聘为数控员，约定工资为8000元。2016年1月续签劳动合同时，公司称为了给员工合理避税，在劳动合同中约定的工资是按北京市最低工资标准支付薪水，实际发放工资时分两步：一是每月10日通过银行支付3000元固定工资；二是每

月底支付现金工资5000元。其后，一直这样执行。

但从2016年6月起，公司突然停发了现金工资，2016年11月底我辞职。当我联系单位要求其支付2016年6月至11月的现金工资时，对方予以否认，称我的工资标准就是每月3000元。请问：单位未发给我的现金工资还能要回吗？

鲁晶晶：根据《劳动合同法》第三十条：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”您与单位签订了劳动合同，约定了工资标准，但是实际的工资是由两部分组成，即3000元固定工资和月底现金工资5000元。只要您可以提供相关的证据材料证明您每

□本报记者 王香阁

月工资为8000元，就可以要求补足工资差额。

