

员工同意加班后又以加班时间长为由提出辞职索要离职补偿

法院：公司未强制加班，无需支付相关补偿

□本报记者 赵新政

入职当天，公司即安排肖九云（化名）到车间上班。两天后，公司才与他签订劳动合同，且未把合同文本给他一份。工作期间，他简单统计一下，有3个月的工作时间超过250个小时。也就是说，他每个月除了30天不休息外，还有一二十小时的额外工作时间。

“这种超长的工作时间，严重违反《劳动法》第41条规定的每月加班不得超过36小时的规定。”肖九云认为，该情形属于《劳动合同法》第38条第6项规定的情况，同时符合《劳动合同法实施条例》第18条第10项规定，即用人单位违反法律、行政法规强制性规定的劳动者可以与用人单位解除劳动合同。

据此，肖九云向公司提出辞职，并要求支付离职经济补偿、未签订书面劳动合同二倍等费用。本案历经仲裁、一审法院不予支持后，二审法院以公司的行为并未损害其合法权益为由，于5月28日终审判决驳回其全部诉讼请求。

每月加班超36小时 员工辞职索要补偿

肖九云说，他于2020年9月1日入职一家金属制品公司工作。当天，公司并未与他签订劳动合同。2020年9月3日，公司与他签订书面劳动合同。合同约定其工作岗位为生产车间操作工，工作时间为综合计算工时工作制。

公司提供的“2020年度9-12月份员工出勤明细表”显示，肖九云在2020年9月份的考勤时间为266.5小时，10月份的考勤时间为256.5小时，11月份的考勤时间为271.5小时，12月份的考勤时间为92小时。据此，公司向肖九云发放了相应月份的工资。

2020年12月12日，肖九云以公司违反《劳动法》第41条规定，延长其加班时间为由，向公司递交了辞职申请书。在该辞职申请书上，公司盖章予以确认。

因肖九云不同意支付未签订书面劳动合同二倍工资差额12390元、解除劳动合同经济补偿金1700元等费用，肖九云遂向劳动争议仲裁机构申请仲裁，但被驳回。

肖九云不服该仲裁裁决，又向一审法院提起诉讼，并将诉求改为公司向肖九云支付：1.未签订书面劳动合同二倍工资差额共计11742元；2.解除劳动合同经济补偿金1700元；3.公司因违法安排加班导致其身心损失赔偿2000元；4.未出具解除劳动关系证明造成误工损失7000元。

肖九云在一审法院庭审中明确指出，其身心损失系对公司侵权行为为的索赔，误工损失系对公司不出具离职证明导致其无法找工作索赔，暂按两个月计算。

补偿范围依法确定 一审驳回员工诉求

对于肖九云提出的二倍工资差额诉求，一审法院认为，因双方已经签订书面劳动合同，肖九云的主张无事实依据，故不予支持。

对于是否支付解除劳动合同的经济补偿金问题，《劳动合同法》第46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38条规定解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第40条规定解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第41条第1款规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第44条第1项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第44条第4项、第5项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。”也就是说，劳动者只有符合以上7项原因离职，用人单位才应支付经济补偿。

本案中，公司提交的辞职申请书显示，肖九云提出解除劳动合同关系的理由是公司违反法律规定延长劳动时间。根据《劳动合同法》第38条规定，其因公司延长劳动时间解除劳动合同，不符合应当支付经济补偿金的情形。

此外，《劳动法》第90条的规定：“用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。”因此，

即使公司违法延长工作时间，其处罚措施也是行政警告而非赔偿离职员工损失。肖九云据此辞职索赔缺乏法律依据，故一审法院不予支持。

对于肖九云主张的公司违法安排加班导致的身心损失赔偿、未开具解除劳动关系相关证明造成的误工损失，一审法院认为，这两项主张属于劳动争议范畴，其未在仲裁阶段提出径行向一审法院起诉，不符合法律规定，一审法院不予审查。

综上，一审法院判决驳回肖九云的诉讼请求。

无证据证明强迫加班 离职补偿不能成立

肖九云不服一审判决，上诉称因公司违反《劳动法》第41条关于每月加班不得超过36小时的强制性规定，他不堪忍受超长加班而与公司解除劳动合同。该情形属于《劳动合同法实施条例》第18条第10项规定，用人单位违反法律、行政法规强制性规定的劳动者可以与用人单位解除劳动合同，同样也属于第38条第6项规定的法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形，而非一审法院所认为的解除劳动合同理由是公司延长他的劳动时间。

公司辩称，其根据生产情况需要，有时候会超过每月36小时，但对于加班时间肖九云都是认可的，因为加班与工资收入挂钩，公司不存在强迫加班的情形，都是劳动者自愿的。肖九云称不是自愿的，其曾向公司提出过异议，正是因此才与公司解除了劳动合同。

二审法院认为，肖九云提出

解除劳动合同的理由是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，其在诉讼中又提出用人单位违反法律、行政法规的强制性规定，事实依据是公司延长工作时间超过每月36小时。经查，公司并未以规章制度的方式规定加班工作时间。

二审法院认为，《劳动合同法实施条例》第18条规定的“用人单位违反法律、行政法规强制性规定”，劳动者与用人单位解除劳动合同的情形中，并非所有用人单位违反法律、行政法规强制性规定的情况下劳动者均有权解除劳动合同，而应是用人单位违反法律、行政法规强制性规定的行为损害了劳动者权益的，劳动者才有权解除劳动合同。

另外，从《劳动法》第41条规定的文字含义和立法原意看，不超过36小时的前提是用人单位单方面的“生产经营需要”，且并未明确“经与工会和劳动者协商”的结果必须是劳动者同意，因此，该条文目的在于禁止用人单位主动安排劳动者非自愿加班超过时限，而对于用人单位与劳动者均同意延长工作时间的情形并未明确规定。

本案中，并无证据显示公司存在强迫加班行为或对其不加班行为会采取惩罚措施的事实，且肖九云已领取了相应的加班工资，故应认定其加班行为是自愿的。在劳动者本身依法有权选择拒绝加班的情形下，却同意加班并领取加班工资，不足以认定用人单位已违反了法律、行政法规的强制性规定，也难谓损害了劳动者的权益。

鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回肖九云上诉，维持原判。

因家务放弃发展机会 离婚时可以要求补偿

编辑同志：

我与周某于2015年登记结婚并生育一个孩子。孩子出生后，丈夫周某除了上班，几乎不做任何家庭事务，还痴迷网上游戏，料理家务和照顾孩子的重担都落在我一个人身上。我除了天天上班，几乎成了“带薪”的保姆。我为此经常跟周某争吵，争吵时间长了，双方的感情就淡了。因此，我想起诉离婚。

请问，我在家务方面付出很多，离婚时能否要求周某给予一定的经济补偿？

读者：贺彤彤

贺彤彤读者：

以前，家务劳动经济补偿请求权只适用于实行约定分别财产制的夫妻离婚。为了全面肯定家务劳动的价值，《民法典》第1088条规定：“夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的，离婚时有权向另一方请求补偿，另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。”这就是说，不论夫妻实行的是何种财产制度，在离婚时都可以适用家务劳动经济补偿制度。家庭生活中，夫妻一方承担较多或者全部的家务，往往会丧失或放弃个人发展机会，势必在经济、社会地位、能力等方面受到损失，所以，离婚时的家务劳动补偿，是对家务贡献者丧失利益的补偿，补偿的来源是另一方所拥有的财产。

上述条文采取了例举方式，先明确“抚育子女”“照料老年人”“协助另一方工作”后再以“等”结束。具体来说，抚养和教育双方共同的子女是夫妻双方的义务，因此，离婚时承担子女抚养教育义务较少的一方理应给付另一方适当补偿。就照料老人而言，由于我国只明确规定子女对父母有赡养义务，未规定儿媳对公婆的赡养义务、女婿对岳父母岳母的赡养义务，因此这里的“照料老年人”主要是照料对方的父母。“协助另一方工作”主要是指在婚姻关系存续期间，夫妻一方无偿协助另一方工作。这里的“等”是指与家庭生活具有密切关系的其他事务，如洗衣做饭洗碗、清洁打扫房间卫生、购买日常用品等。

根据上述规定，你在抚育子女等家庭劳动方面承担了较多义务，因此，在离婚时可以要求丈夫周某给予一定经济补偿。至于补偿的数额首先由双方协商，在协商不成时，则由法院根据双方结婚时间的长短、家务劳动的强度和当地居民人均年可支配收入和生活水平、周某因少付出义务而获得的利益及其经济能力等因素酌情确定。

潘家永 律师

合同约定无底薪 员工也有权索要工资

近日，读者刘丽柠向本报咨询，她从技校提前毕业后接受了一家公司的合同条件：从事销售工作，签订为期3年的劳动合同，试用期为3个月。试用期间没有底薪，但有销售提成。可是，两个月来她虽努力工作，却未完成一笔销售订单。

刘丽柠说：她想知道自己能否向公司索要工资？

法律分析

刘丽柠有权向公司索要工

资。

一方面，本案所涉无底薪约定违法。《最低工资规定》第12条指出，在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位必须按照不低于当地最低工资标准，向劳动者支付工资。刘丽柠虽然处在试用期，但由于公司已经对其实际用工，只要其提供了正常劳动，公司必须按照最低工资标准向其支付工资。

另一方面，本案所涉无底薪约定无效。《劳动合同法》第26

条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（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。”正因为刘丽柠与公司无底薪的约定违反了《最低工资规定》的强制性规定，且免除了公司支付工资的法定责任，排除了刘丽柠的核心权利，所以，该约定当属无效。

再一方面，公司应当支付工资。《劳动合同法》第26条、第

27条分别规定：“劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”“劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。”

上述规定表明，公司必须“参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬”向刘丽柠支付工资。

颜东岳 法官