

职工认为“有理”的4种事由为何变“没理”？

由于对法律法规不甚了解，一些职工在处理劳动关系问题时完全凭感觉办事，结果导致其自认为“有理”的事变成“没理”的事，想索赔却事与愿违。职工刘宏宇、张尚进、翟宇奇、赵飞等就是这样，他们认为“公司少发钱就可以不上班”“不去上班就是主动辞职”“递交了辞职申请就可以不去工作”“只要请假有正当理由，不批准也可以不上班”。其实这种想法和做法都是错误的。那么，这4种事由究竟错在哪里？职工提出辞职后不上班为何变成了旷工？以下案例评析对此作出了法理阐释。

【事由1】 拒绝临时性工作安排未 按时到岗，可认定为旷工

赵飞所在公司为扩大生产规模，经公司工会同意，决定除留下一个车间继续在公司原地运营生产一段时间外，其他部门整体搬迁到10公里以外的市郊办公。同时，公司对不愿意迁移的员工提出两条方案由员工自愿选择：一是办理离职手续，二是继续在原公司保留的车间工作。

赵飞填写的《意向确认书》显示，其愿意留在原地工作。期间，公司在征得工会同意后发出补充通知，决定从2022年6月23日起安排包括赵飞在内的部分留守原公司工作的员工至郊外公司新址临时帮工。如不服从公司安排，无故旷工3天，视为员工自动离职。赵飞接到公司这一通知后，一直未去上班。

事后，公司以旷工为由解除了赵飞的劳动关系。而赵飞认为，公司在通知中明确提出“员工无故旷工3天，视为自动离职”，既然是“自动离职”，公司就应当按照法律规定向其支付离职经济补偿金。然而，赵飞这一请求被公司拒绝，劳动争议仲裁机构也未支持其请求。

【评析】

赵飞的主张没有法律依据，不应得到法律的支持。

原劳动人事部颁发的《全民所有制单位技术工人合理流动暂行规定》（劳人劳[1987]14号）第11条规定：“……对擅自离职的，以旷工论处”（原劳动部办公厅劳办力[1992]45号《复函》重申了以上意见）。既然自动离职等同于旷工，公司予以解除劳动关系符合法律规定，当然无需支付经济补偿金。

本案中，公司在征得工会同意的情况下组织包括赵飞在内的部分员工去新厂区临时帮工，应当视为企业行使用工自主权的体

现。赵飞拒绝公司这一合理工作安排，未到新厂区帮工的行为违反公司的相关管理制度，公司以旷工为由解除其劳动关系并无不当。至于赵飞认识到的“自动离职”应支付相应的经济补偿金，是没有法律依据的。

【事由2】 不满停工期间工资缩 水，未按通知上班构成旷工

刘宏宇所在的能源公司在疫情期间两次放长假，但每月仅给付员工600元的生活补贴。2022年12月2日，刘宏宇接到公司复工上班通知后决定辞职，便未按公司通知时间报道上班。至同年12月6日，公司以其无故连续旷工超过公司制度规定的3天为由，向其发出解除劳动合同通知书。

刘宏宇虽然同意离职，但要求公司向其支付停工期间被扣除的工资，同时还要按照其工龄支付解除劳动合同经济补偿金。被公司拒绝后，刘宏宇申请劳动争议仲裁。2023年2月11日，仲裁裁决仅对刘宏宇要求公司支付停工期间缩水部分工资予以支持，而对经济补偿金未予支持。

【评析】

《劳动合同法》第三十八条第（二）项、第四十六条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中，公司确实存在未足额向刘宏宇支付停工期间工资事由，刘宏宇可以此为由辞职并要求公司支付“缩水”部分工资。此时，即便是刘宏宇提出辞职，要求与公司解除劳动合同，公司也应依照法律规定向其支付相应的经济补偿金。

但是，刘宏宇直到公司通知复工上班时也未明确向公司提出辞职并主张上述权益。在这种情况下，其未上班，直到公司通知其解除劳动合同后才主张权益，其不但错失了主张权益的机会，

还构成了严重违纪。因此，仲裁认定其旷工行为严重违反公司规章制度，不支持其主张的经济补偿请求。

【事由3】 请事假未获批准不上 班，理所当然构成旷工

2022年12月6日，翟宇奇因父亲患新冠肺炎需要陪护，向公司办理了休事假一周的请假手续。期满之后，因父亲的病尚未痊愈仍需要陪护，他便再次请假。此时正值年末，公司要求他妥善处理家里事务，立即返岗上班。翟宇奇觉得公司的做法太不近人情，一气之下没有返岗上班。

2022年12月14日，就在翟宇奇未返岗上班的第二天，公司电话告知其连续旷工3天，构成严重违纪。随后，向翟宇奇送达了《告知函》。同月17日，公司向公司工会递交了《关于解除翟宇奇劳动关系的报告》，并于当日以其连续旷工5天，严重违反《员工管理实施细则》为由，解除了翟宇奇的劳动关系。

翟宇奇不服公司解聘决定，向劳动争议仲裁机构提交申请，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。经查证，翟宇奇的父亲并未住院，且其家中有妻子也可以照顾父亲。据此，仲裁于近日裁决驳回翟宇奇的仲裁请求。

【评析】

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列事由之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的。用人单位依定程度制定的规章制度，对员工具有约束力。翟宇奇在事假到期后未按时上班，连续旷工5天严重违反劳动纪律。特别是公司从关心员工出发，特意在翟宇奇旷工的第二天向其告知旷工严重后果，以敦促其遵守公司制度规

定，翟宇奇依然未立即上班，公司以此与其解除了劳动关系，于法有据。翟宇奇要求公司支付双倍经济赔偿金请求于法无据，当然不能得到法律的支持。

【事由4】 递交辞职申请后即不再 上班，获批之前缺勤属旷工

张尚进于2019年1月入职一家商贸集团公司。2022年国庆节后，公司因调整合并业务部门，撤销了张尚进所在的物资采购部。公司与张尚进协商其工作岗位变动事宜期间，张尚进向公司递交了辞职申请。此后，便未再到公司上班。

一周后，公司以张尚进无故旷工超过一周为由，向其发出解除劳动合同通知书。张尚进认为，自己辞职在先，公司的解聘通知在后，不具有法律效力，遂要求公司向其支付解除劳动合同经济补偿金。在仲裁过程中，他主张自己应当得到经济补偿的理由是在调岗协商未达成一致时，其有权选择解除劳动合同并要求公司支付经济补偿金。

【评析】

张尚进的说法缺乏法律依据，是错误的。

《劳动合同法》第三十七条规定：劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。可见，正确的辞职手续是劳动者一定要提前30日以书面形式通知用人单位，在得到用人单位批准后方可停止上班，否则，递交辞职申请后的30日内仍然应当正常上班，如果有事应当履行请假手续，不然就构成旷工。一旦构成旷工，用人单位就有权与劳动者无故旷工为由与其解除劳动合同。此时，又因为劳动者严重违纪在先，用人单位有权拒绝支付经济补偿金。张尚进的遭遇，就是这一法律规定的直接体现。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官

担保人未约定保证方式 应承担什么保证责任？

编辑同志：

职工赵某向邻居林某借款5万元，林某同意借款，但要求赵某找人担保。于是，赵某就请我作他的保证人。我因抹不开面子，就在他们订立的借款合同上签写了“保证人：沈连喜”字样。借款1年期限届满时，由于赵某资金周转困难，林某就要求我替赵某偿还这5万元，说这是我作为保证人应承担的责任。

请问：我现在应当替赵某承担还款责任吗？

读者：沈连喜

沈连喜读者：

根据《民法典》的规定，保证的方式包括一般保证和连带责任保证。其中，当事人在保证合同中约定，债务人不能履行债务时，由保证人承担保证责任的，为一般保证；当事人在保证合同中约定保证人和债务人对债务承担连带责任的，为连带责任保证。《民法典》第六百八十六条第二款规定：“当事人在保证合同中对保证方式没有约定或者约定不明确的，按照一般保证承担保证责任。”即未约定保证方式的，“一般保证”优先。

一般保证和连带责任保证的重要区别为保证人是否享有先诉抗辩权。《民法典》第六百八十七条第二款规定：“一般保证的保证人在主合同纠纷未经审判或者仲裁，并就债务人财产依法强制执行仍不能履行债务前，有权拒绝向债权人承担保证责任，但是有下列情形之一的除外：（一）债务人下落不明，且无财产可供执行；（二）人民法院已经受理债务人破产案件；（三）债权人有证据证明债务人的财产不足以履行全部债务或者丧失履行债务能力；（四）保证人书面表示放弃前款规定的权利。”第六百八十八条第二款规定：“连带责任保证的债务人不履行到期债务或者发生当事人约定的情形时，债权人可以请求债务人履行债务，也可以请求保证人在其保证范围内承担保证责任。”这就是说，在一般保证中，保证人享有先诉抗辩权，即债务到期时，债权人需先向债务人主张权利，不得径直要求保证人承担保证责任，除非存在上述法定的特殊情形。而在连带责任保证中，保证人则不享有先诉抗辩权，在债务到期时，债权人既可以请求债务人履行债务，也可以径直请求保证人承担保证责任。

本案中，你仅在借款合同上签了“保证人：沈连喜”字样，显然是未明确保证方式，因此你只承担一般保证责任。如果林某无法证明存在上述法定的“债务人下落不明，且无财产可供执行”等特殊情形，林某在未通过诉讼途径和法院强制执行之前，无权要求你承担替赵某还钱的责任。

潘家永 律师

受害人配偶年满60岁，能否索要交通事故被扶养人生活费？

职工吴春生近日向本报咨询说，他遭遇交通事故被确定为六级伤残。当他以妻子年满60周岁向保险公司索要被扶养人生活费时却遭到拒绝，对方的理由是其妻每月可以领取养老金，且还有两名成年子女。

他想知道：保险公司的理由成立吗？

法律分析

保险公司的理由成立，即你的确不能为妻子索要被扶养

人生活费。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释（2022修正）》第16条、第17条分别规定：“被扶养人生活费计入残疾赔偿金或者死亡赔偿金。”“被扶养人生活费根据扶养人丧失劳动能力程度，按照受诉法院所在地一年度城镇居民人均消费支出标准计算。被扶养人为未成年人的，计算至18周岁；被扶养人无劳动能力又无其他生活来源的，计算20年。但60周岁以上的，年龄每增加1岁减少1

年；75周岁以上的，按5年计算。被扶养人是指受害人依法应当承担扶养义务的未成年人或者丧失劳动能力又无其他生活来源的成年近亲属。被扶养人还有其他扶养人的，赔偿义务人只赔偿受害人依法应当负担的部分。被扶养人有数人的，年赔偿总额累计不超过上一年度城镇居民人均消费支出额。”

与之对应，因为交通事故受到伤害要想获得被扶养人生活费必须符合两个基本条件：一是受害人有丧失劳动能力又

无其他生活来源的被扶养人；二是受害人构成伤残。本案中，虽然你与妻子系夫妻关系，但你妻子有养老金。此外，《民法典》第1067条第2款规定：“成年子女不履行赡养义务的，缺乏劳动能力或者生活困难的父母，有要求成年子女给付赡养费的权利。”因你妻子还有两名成年子女系赡养义务人，所以，尽管其已60周岁但不属于“无其他生活来源”，故不能为其索要相关费用。

颜梅生 法官