

用工自主权是法律赋予用人单位的基本权力，但任何权力的行使都必须在法律规定的限度内，如果超出限度构成违法，不仅会侵害劳动者的权利，还因违法而承担相应的法律责任。以下案例表明，针对用人单位做出的5种单方行为，劳动者既有权解除劳动合同也可主张经济补偿或赔偿。

职工遇到5种情形有权辞职索赔

【案例1】

安排哺乳期女工值夜班，辞职当支付经济补偿

顾晓莉在公司门店当店员，合同约定其实行上一天休一天工作制，每天的上班时间是上午10时到晚上22时。2022年3月，顾晓莉休完产假后，公司告知她依旧执行原工作时间，即哺乳期仍需值晚班。多次沟通无效，她向公司发出解除劳动合同通知书，公司当即同意但以其系因“个人原因解除劳动合同”为由，拒绝支付经济补偿金。

【评析】

《劳动法》第63条规定，女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间，单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。本法第91条第4项规定，因用人单位侵害劳动者合法权益，解除劳动合同后未依照本法规定给予劳动者经济补偿的，由劳动行政部门责令支付并可以责令支付赔偿金。据此，在公司违法安排顾晓莉值夜班构成违法的情况下，其既可以此为由解除劳动合同，同时可要求公司向其支付经济补偿金。

【案例2】

单方调岗增加负担，员工辞职应付经济补偿

罗旭与清洁公司签订的1年期劳动合同约定，其工作岗位为司机，工作地点在A区。2022年10月8日，在双方合同到期前，公司发布人员分流安置方案通知，单方确定罗旭被分流到C区工作。因罗旭一直居住在A区，在薪资没有作相应调整的情况下，到C区工作客观上会增加其工作和生活成本，故在劳动合同到期后拒绝与公司续签，并要求公司支付其经济补偿7400元。公司以罗旭系主动辞职为由予以拒绝。本案经罗旭申请，仲裁裁决支持了他的请求。

【评析】

《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……（5）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。”本法第44条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：（1）劳动合同期满的……”本案系在劳动合同期满后，公司降低原劳动合同约定条件导致罗旭不同意续订劳动合同，公司应当依法向其支付经济补偿金。

之所以说公司降低了原劳动合同约定条件，是因为公司变更罗旭的工作地点，必然会增加其为履行工作职责而付出的交通及时间成本。况且，公司就变更工作地点一事既未征得罗旭同意，也未提出相应的解决方案以弥补其额外的支出，该情形属于变相降低原劳动合同条件。由此，公司应依据罗旭工作年限、月工资标准向其支付经济补偿金。

【案例3】

即使不是恶意欠薪，员工辞职亦应支付经济补偿

2017年3月16日，于萍入职公司从事劳资员工作，双方签订的最后一份劳动合同期限至2024年4月15日，并约定于萍的基础工资为每月4000元。2022年11月、12月份期间，公司以经济困难连续2个月未支付工资。2023年1月12日，于萍书面提出辞职，同时申请劳动仲裁，要求支付被拖欠的2个月工资和解除劳动合同经济补偿金。公司接到仲裁开庭通知后，立即一次性支付于萍2个月的工资。

仲裁庭审理时，公司辩称其因遇到暂时性经济困难未及时支付工资，并非恶意欠薪。在经济情况好转之后，于萍被拖欠的工资已经发放。在此种情形下，于萍主动解除劳动合同，不应支付经济补偿金。而仲裁裁决公司应支付于萍解除劳动合同经济补偿金24000元。

【评析】

《劳动合同法》第38条、第46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。原劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》用人单位因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。由此可见，公司即便出现“生产经营困难”情形，其延期支付劳动者工资原则上不得超过30日。公司超过2个月未向劳动者支付工资，在未征得工会同意且向当地劳动和社会保障行政部门备案的情况下，仲裁裁决其支付经济补偿金是正确的。至于公司强调并非“恶意欠薪”，与本案情形下支付经济补偿金无关。

【案例4】

未经协商调岗降薪，员工辞职可以主张经济补偿

陈东东入职时与公司签订的劳动合同约定，其担任文秘综合员，月工资为5800元。另外，合同还约定“公司有权根据需要调整其工作岗位与薪酬”。2022年2月初，在陈东东产假到期前，公司通知她提前上班，并称其若不如期到岗将招聘新人。她未同意提前上班要求，一直等到休完产假才到公司上班。然而，公司以暂时无工作岗位安排为由让她待岗，工资也由原来的每月5800元降为每月3000元。陈东东愤然辞职，并要求公司支付经济补偿金。

【评析】

公司与陈东东签订的劳动合同中虽约定“公司有权根据需要调整其工作岗位与薪酬”，但对薪酬调整到何种程度，并未明确约定，属于“约定不明”之情形。况且，公司并非调整陈东东的工作岗位，让其待岗在性质上属于根本未为其提供劳动条件、未安排工作，系“未为劳动者提

供劳动条件”情形。对此，《劳动合同法》第38条规定：“用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的，劳动者可以解除劳动合同。”第46条规定：“劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”因此，公司应当向陈东东支付经济补偿金。

【案例5】

单位拒签劳动合同，员工辞职有权主张经济赔偿

2022年12月1日，吕坤入职某药业集团公司并在公司门店从事售货员工作。由于公司拒绝签订劳动合同，双方只口头约定其执行标准工时制，月基本工资3000元+绩效奖金。2023年3月初公司实施裁员，吕坤于3月17日主动提出辞职，并要求公司给付未签订劳动合同二倍工资。公司以吕坤系主动辞职为由予以拒绝，但仲裁裁决支持吕坤的请求。

【评析】

《劳动合同法》第7条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”第10条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”第82条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

本案中，吕坤入职后请求公司签订劳动合同但被拒绝，在这种情况下，依据上述法律规定，仲裁裁决公司应当向其支付二倍工资是正确的。应当指出的是，《劳动合同法》第82条规定的“二倍工资”中加付的一倍工资具有惩罚性赔偿性质，该款项不属于劳动报酬。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官

单位安排职工加班应该依法限制条件与长度

编辑同志：

为了节省劳动力成本，我所在公司不愿多招人。因此，加班加点已成为我和其他工友的家常便饭。在工作中，我们有时候一个月的加班时间会超过40小时。虽然公司在我们加班后，均按法律规定如数发放了加班费。但是，公司经常安排加班的做法，让我们受不了，甚至已经损害了我们的身心健康，家人们也经常为此抱怨。

请问：法律对用人单位安排职工加班是如何限制的？在哪些情况下不受限制？

读者：林雨华

林雨华读者：

一方面，法律对加班点的条件和长度是有限制的。

《劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。”第四十三条规定：“用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。”

据此，用人单位安排劳动者加班应当符合以下条件：一是基于生产经营需要，生产经营需要是指来料加工、商业企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务等情况；二是要与工会和劳动者协商，除特殊情况外，协商是单位安排加班的必经程序；三是每月工作日的加点、休息日和法定节假日的加班的总时数不得超过36小时。另外，用人单位对受特殊劳动保护的劳动者，包括未成年工、怀孕7个月以上的女职工、哺乳期内的女职工，不得安排其加班。

另一方面，在特殊情况下安排加班的，既不受加班长度的限制，也无需与工会和劳动者协商。

《劳动法》第四十二条规定：“有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（三）法律、行政法规规定的其他情形。”

在这里，“法律、行政法规规定的其他情形”主要包括：在法定节日和公休假日内工作不能间断，必须连续生产、运输或者营业的；必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；为完成国防紧急任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

潘家永 律师

工作时间“白”换“黑”，并非公司单方说了算

读者沈丽丽向本报反映说，她所在公司日前突然通知，要将她的工作时间全部由白天换成夜间，工资待遇不变。面对她提出的异议，公司解释说双方在劳动合同中已经明确约定，公司可以根据生产经营需要或其工作能力、业绩，对其工作岗位、工作内容、工作要求等进行调整，且调整后的工作时间仍然是每天7小时。

她想知道：在公司不能说明此次工作调整的必要性、合理性的情况下，她能否拒绝？

法律分析

沈丽丽可以拒绝公司的工作，也即调整工作并非公司单方说了算。

《劳动合同法》第十七条规定：“劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条

件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。”该规定表明，《劳动法》第三条赋予劳动者的休息权是一项基本权利，也是劳动合同的必备条款。

本案中，虽然劳动合同中约定公司可以根据生产经营需要或沈丽丽的工作能力、业绩，对她的岗位、工作内容、工作要求等进行调整，其中似乎包含了工作时间，但这并不等于公司的调整可以随心所欲，更何况公司将其上班由白天全部改为夜间，不仅明显增加工作强度，还

事关其休息权，直接涉及其切身利益。

为此，公司必须根据《劳动合同法》第三十五条进行处理，即“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”本案中，公司没有与沈丽丽就调整工作时间、调整后的工资待遇等进行协商，更谈不上协商一致、采用书面形式，甚至在其质疑时不能说明调整的必要性、合理性，其自然有权予以拒绝。

颜东岳 法官