

劳动者何种情形离职可索要经济补偿?

根据《劳动合同法》等法律法规规定,劳动者有权依据相关事实单方面作出与用人单位解除劳动合同的意思表示。此类解除劳动合同的方式可分为三种,即预告解除、通知解除和立即解除。那么,在不同情形下,劳动者能否向用人单位索要离职经济补偿金呢?以下案例对此进行了法理阐释。

【案例2】 预告解除,劳动者无权索要经济补偿

2024年5月10日,陈女士基于前往男友所在城市就业的考虑,已在一家公司连续工作5年的她向公司提交了书面辞呈,表明其将在30日后离职。在这种情况下,陈女士想知道自己能否要求公司依据其工作年限、按每满一年支付一个月工资的标准支付经济补偿金?

【点评】
陈女士系主动辞职,不能要

求公司向其支付经济补偿金。这里涉及预告解除问题,指的是在劳动合同期限届满前,劳动者预先告知用人单位,经过一定期限即解除劳动合同的行为。在这方面,《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。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”

由于劳动者提前30日通知用人单位解除劳动合同属于完全自主,甚至不需要用人单位同意,期满即发生法律效力,所以,《劳动合同法》第四十六条没有将其列入用人单位应当支付经济补偿金的范围,即劳动者无权就此索要经济补偿金。

【案例2】 通知解除,劳动者有权索要经济补偿

由于被拖欠工资,已在一家公司工作3年的林女士心里非常不高兴。到了2024年5月15日即

公司发放工资的对应日,林女士再次被通知以前所欠两个月和本月应发的工资,必须推后一个月发放。林女士当即表示:“下午开始,不来上班了。”在这种情况下,林女士能向公司索要3个月的经济补偿吗?

【点评】
鉴于公司存在拖欠工资行为,林女士选择离职时有权要求公司向其支付经济补偿金。

《劳动合同法》第三十八条第一款规定:“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)因本法第二十六条第一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他情形。”该规定表明,当出现上

述法定事由时,劳动者无须向用人单位预告就可以口头或书面形式通知用人单位单方解除劳动合同。

基于《劳动合同法》第四十六条第一款第(一)项已将“劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的”纳入用人单位应当向劳动者支付经济补偿之列,所以,劳动者有权要求用人单位支付经济补偿。

【案例3】 立即解除,用人单位必须支付经济补偿

2024年3月17日,在一家公司工作了4年的涂先生被要求进入山洞作业。见洞内存有较大的潜在危险,而公司没有提供任何安全保障与防护,严重危及自己的人身安全,涂先生拒绝进入洞内作业。面对公司一再要求他执行作业计划的命令,涂先生当即决定停止工作、立马来人。在这种情况下,涂先生能向公司索要经济补偿吗?

【点评】

在公司强令涂先生冒险作业的情况下,其有权选择立即离职并要求公司支付经济补偿金。

《劳动合同法》第三十八条第二款规定:“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。”即只要出现对应情形,劳动者无需通知用人单位,便可采取立马走人式的单方解除劳动合同。同时,其有权根据《劳动合同法》第四十六条第一款第(一)项之规定要求用人单位支付经济补偿金。

在这种特殊情况下,由于用人单位的强令劳动者冒险作业行为严重违反法律规定,所以,即使劳动者的立即解除劳动合同行为给用人单位造成损失也有权拒绝赔偿。

颜梅生 法官

网络并非法外之地,贬损他人应负法律责任

微信、抖音、快手等网络平台的快速发展,为人们提供了方便快捷的社会交流平台。不过,这些具有公共空间属性的平台并非“法外之地”,如果有人在网上发布侮辱、诽谤或者贬损他人的言论将构成名誉权侵权,等待他的也必然是法律的惩处。

【案例1】 女儿替母辱骂他人,拘留之后还须道歉

张莹与曹素洁在超市购物时因排队发生争执,曹素洁的女儿何旭在抖音、快手上发布带有张莹照片的视频,并配有张莹“横行霸道”“素质低下”等带有侮辱性质的文字。同时,她还在小区工作群里对张莹进行辱骂。此后,公安机关认定何旭公然侮辱他人的行为构成违法,对其行政拘留9日。张莹则将何旭诉至法院,法院判令何旭立即停止侵犯张莹名誉权的行为,并在抖音、快手平台及小区工作群公开对张莹赔礼道歉。

【点评】
《民法典》第1024条第1款规定:“民事主体享有名誉权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。”第1000条第1款规定:“行为人因侵害人格权承担消除影响、恢复名誉、赔礼道歉等民事责任的,应当与行为人的具体方式和造成的影响范围相当。”本案中,何旭在网络平台公然侮辱张莹的行为,侵害了张莹的名誉权,应当在其发布文字和视频的网络平台向张莹赔礼道歉、消除影响、恢复名誉。

【案例2】 喝酒之后口无遮拦,道歉罚款赔偿一样不能少

因小区供水出现问题,裴建利在小区有230人组成的微信群里发表了治理意见。王志认为其提出的方案存在问题,就在微信群里发布多条语音信息进行辱骂,内容包括:“裴哥,在群里别瞎扯,瞎扯有什么用啊!”“老裴,你是个狗懒子。”此后,王志因侵权被公安机关罚款500元,并在小区微信群向裴建利赔礼道歉。本案经裴建利起诉,法院判令王志赔偿其精神

损害抚慰金500元。王志在小区微信群向裴建利发布的道歉文字内容为:“裴大哥,对不起!我酒后在小区微信群里骂了你,造成了很坏的影响,作为来往比较密切的邻居实在不该。为了挽回不良影响,在派出所民警的帮助教育下,我在群里向您及家人嫂子道歉!今后,不论是在群里还是其他任何地方,我一定约束自己,讲文明,讲道德,不再骂人,恳请您予以谅解!恳请大家进行监督!”

【点评】

《宪法》第38条规定:“中华人民共和国公民的人格尊严不受侵犯。禁止用任何方法对公民进行侮辱、诽谤和诬告陷害。”因此,民事主体享有名誉权,任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价。由于微信群具有公共空间属性,王志在微信群中发布侮辱公民裴建利的言论构成名誉侵权,依据《民法典》第1000条、第1024条规定,其应对裴建利承担恢复名誉、赔礼道歉、赔偿精神损失等民事责任。

【案例3】 因爱生恨诋毁他人,违法侵权责任一并承担

曹琳琳与徐蕾确认恋爱关系后,引发徐蕾前女友刘雪的妒恨。刘雪无故挑起事端,多次在双方共同朋友及关联人员微信群中对曹琳琳辱骂、诋毁,所用语言文字让人不堪入目。刘雪因此受到公安机关罚款500元,仍不悔改。

本案经曹琳琳起诉,法院判令刘雪立即停止侵害曹琳琳名誉权的行为、在快手平台个人主页上向曹琳琳赔礼道歉、赔付曹琳琳精神损害抚慰金1000元。道歉内容需经法院核准。如刘雪拒绝执行该义务,则由法院择一全国发行报刊刊登判决书主要内容,所需费用由刘雪承担。

【点评】
公民享有名誉权,任何组织或者个人不得侵害。《民法典》第1165条第1款规定:“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。”本案中,

刘雪因过错在快手平台上公开发布侮辱曹琳琳的不当言论,已经构成侵权。鉴于侵权责任的承担方式应当与影响范围相当,刘雪系在快手平台上发表不当言论,故应在该平台上向曹琳琳赔礼道歉。由于曹琳琳遭受到了精神上的痛苦,故应赔偿一定数额的精神损害抚慰金。

【案例4】 业委会造谣生事,三位老人依法维权获得成功

胡晓书、徐欣、张春旭均系退休老人,且同住一个小区。2023年7月4日,该小区业委会在公众号发布《告小区所有业主书》。文章内容涉及3人与业委会之间的矛盾,其中记载:“3个老太太之一的胡晓书,在小区喷泉处拉拢不知情的业主造谣生事,称业委会动用维修基金,该说法系妖言惑众,居心不良。”“徐欣到处自称受政府行政部门指示,肆意破坏业主团结和小区安定,到处散布谎言。”“张春旭到处散布转发胡晓书和徐欣捏造的各种中伤和诋毁言论,破坏小区业主的和谐生活氛围,助纣为孽。”该文由其他业主转发后引起微信群内许多业主的愤慨,纷纷对三人进行言语攻击。

三位老人忍无可忍,向法院提起诉讼。经审理,法院判决业委会在业主微信群、小区公告栏内以文字形式向三位老人公开道歉,为其恢复名誉。同时,赔偿其维权费用5000元、赔偿精神损害抚慰金1000元。

【点评】

当下,微信早已成为人们生活不可或缺的社交平台。不特定关系人组成的微信群具有公共空间属性,该属性决定了作为公共平台的微信不是法外之地,任何人不能曲解“言论自由”的确切内涵,在微信群中随意发布侮辱、诽谤、污蔑或者贬损他人的言论,若构成名誉权侵权,当负法律责任。本案中,法院判决业委会在相应微信群内向三位老人公开赔礼道歉,不仅有助于恢复其受到损害的名誉,而且倡导和弘扬了社会主义核心价值观,并通过案件引领社会新风尚,凝聚向上向善的力量。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

公司要求无偿加班,职工有权拒绝并索赔

编辑同志:
前段时间,我应聘到一家建筑公司务工,双方经协商一致签订了劳动合同。合同约定我从事架子工业务,月工资按实际施工量进行核算,公司有权根据工作需要对我的工作岗位及工作地点进行调整。此外,公司负责人又要求我订立了一份内容为“职工须无条件服从加班安排,且放弃加班费”的补充协议,该协议作为主合同的附件。后来,在赶工期过程中,我被公司多次要求无偿加班。现在,我已感觉体力透支、不堪重负。

请问:公司的这种做法合法吗?
读者:任小强

任小强读者:
公司的做法是违法的,其与你签订的补充协议内容为无效条款。

为保障劳动者的休息权,《劳动法》第41条对用人单位延长工作时间的上限予以明确规定:“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。”

另外,《劳动法》第44条和《劳动合同法》第31条明确规定了用人单位应当支付劳动者加班费的法定责任。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第35条也规定:“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。”

由此可见,对于劳动者的加班时间有关法律和司法解释已有明确限制,并明确规定支付加班费是用人单位的法定义务。而您与建筑企业签订劳动合同约定放弃加班费的条款,无疑免除了公司的法定责任,排除并侵害了劳动者的工资报酬权益,故属于无效条款。在这种情况下,您可以根据《劳动争议调解仲裁法》相关规定与公司协商解决争议,也可申请调解组织对争议进行调解,或向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,提出解除劳动合同并要求公司支付加班费用。如果您对协商、调解及仲裁处理结果不满意,还可以向人民法院提起诉讼。
张兆利 律师