

# 职工离职后应关注的法律问题

用人单位通过法定程序制定的规章制度对劳动者具有约束力，但该规章制度必须以不违反法律规定为前提，且需要接受法律对其合理性的审查。实务中，有些用人单位规定劳动者离职后，其未领取的业务提成、绩效工资、年终奖、经济补偿金等不再发放，未缴纳的社会保险不再补缴。这样的规定是错误的。以下案例对相关情形作出了法律评析。

## 【案例1】

### 职工在试用期内辞职，有权要求用人单位补缴社保

曹博入职时，公司与他口头约定试用期为6个月，待试用期期满后签订3年期劳动合同，并办理缴纳社保手续。可是，在试用期到期前，曹博经同学介绍打算入职另外一家企业。于是，他提前3天向公司提出离职，并与公司结算了最后一个月的工资。

事后，曹博要求公司为他补缴6个月的社会保险，公司则以他系主动辞职且双方明确约定试用期后开始办理社保事宜为由予以拒绝。他想知道：公司的做法是否正确？

## 【评析】

《社会保险法》第4条规定，中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费……个人依法享受社会保险待遇。由此可见，用人单位依法为劳动者缴纳社会保险是法律强制性规定，即便劳动者主动离职也不能成为免除用人单位为劳动者缴纳社保费的法定义务，即使双方之间存在约定，该约定也因违反法律强制性规定而无效。

因此，公司的做法是错误的。曹博可通过向劳动行政部门投诉要求公司为其补缴社保费用，也可自行缴纳后向公司追偿应由公司承担的社保费用。此外，按照《劳动合同法》规定，曹博还可要求公司支付未签订书面劳动合同期间的二倍的工资。

## 【案例2】

### 职工因过错自动离职，应得工资一分不能少

赵周楠系酒店门卫保安员。前些日子，他在酒店门外停车位处拾得酒店客人徐先生遗失的手机未上交酒店。经徐先生投诉，酒店通过调取监控发现该手机被赵周楠拾得，遂要求他将手机返还给徐先生。可是，赵周楠单独与徐先生协商时，向对方索要500元酬金。酒店得知这一情况

后要求赵周楠提交离职报告，赵周楠当即离职。

事后，赵周楠要求酒店支付离职当月的工资，公司以其违反酒店规章制度后自动离职为由拒绝向其支付工资。他想知道：自己是否有权提这样的要求？

## 【评析】

《劳动法》第50条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。这就是说，只要劳动者提供了劳动，就有权要求用人单位给付劳动报酬。在法律法规均未规定劳动者因违法或违反用人单位规章制度可不支付工资的情况下，酒店以赵周楠违反公司规章制度拒绝给付其当月的工资是违法的。如果酒店拒不改正错误，其有权通过投诉或仲裁、诉讼等途径维护自己的合法权益。

## 【案例3】

### 职工提前离开单位，应得业务提成仍需足额给付

李莹与公司在劳动合同约定，其职务为销售部门顾问，月基本工资3500元。公司制定的《业务佣金制度试行办法》载明：业务佣金发放方式为“根据公司所代理销售项目的实际佣金到账情况发放业务佣金，提前离职不享受尚未到期的提成。”2024年2月19日，李莹向公司提出辞职时，经双方确认公司尚欠李莹业务提成68050元未发放。

可是，公司以上述制度规定“提前离职不享受尚未到期的提成”为由，拒绝向其支付该笔款项。李莹想知道：自己该怎么做？

## 【评析】

《工资支付暂行规定》第9条规定：劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。《劳动法》等法律法规亦明确奖金属于工资的组成部分，本案所涉的提成奖金及业务奖励当然属于劳动报酬的范畴。因此，公司应在解除劳动合同

同时向李莹及时支付尚未支付的业务提成款项。即便公司制度有“提前离职不享受尚未到期的提成”的规定，但该规定因违反法律强制性规定而无效。在此情况下，李莹可通过与公司协商、向劳动行政部门投诉或申请劳动争议仲裁等方式，要求公司兑现业务提成。

## 【案例4】

### 职工在年终奖发放前离职，并非一概不能领取

胡浩与公司签订的3年期劳动合同约定，年度奖金基数为8万元/年。但公司《员工手册》规定：“职工提前离职无年终奖。”2023年9月28日，胡浩因不同意公司对其工作岗位与地点的调整，未按时前往新岗位报到，被公司解除劳动合同。

法院审理认为，用人单位虽有权根据本单位的经营状况，职工的业绩表现等自主确定奖金发放与否及标准，但用人单位制定的发放规则仍应遵循公平合理原则，对于入职及离职时间导致不符合发放奖金条件的劳动者是否可发放年度奖金应当结合劳动者离职原因、时间、工作表现等多方面因素综合考量。本案中，双方已有关于年度奖金8万元的约定，且系因公司调岗明显缺乏合理性导致胡浩未能履行劳动合同，结合胡浩履行劳动合同已满一年的事实，判令公司依约向胡浩支付年度奖金8万元。

## 【评析】

对于用人单位是否发放、如何发放年终奖，法律法规没有作出强制性规定。因此，用人单位有权根据本单位的经营状况、劳动者的业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准。但是，用人单位制定的年终奖发放规则应遵循公平合理原则，对于在年终奖发放之前已经离职的劳动者可否获得年终奖，应当结合其离职的原因、时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。

本案中，胡浩在公司规定的

发放年终奖日期到来之前离职，而且是公司违法解除劳动合同所导致，在其离职时已经在公司工作满一年的情况下，公司应当依据公平原则向其支付当年年终奖8万元。

## 【案例5】

### 职工获悉公司将裁员后离职，有权获得经济补偿金

李勇胜在一家园林公司工作。2023年2月，公司连续3日通过职工微信群告知裁员事宜。李勇胜收到该信息的第一天将此告知妻子张洁，张洁当即电话联系公司经理李平，李平明确表示李勇胜属于被裁人员。李勇胜第二天自动离职，并到另一单位上班。事后，李勇胜得知其他被裁人员均获得了经济补偿金，遂要求公司向他给付补偿费用，而公司以其系主动离职为由予以拒绝。

经李勇胜申请，仲裁委审理认为，虽然李勇胜没有提供公司正式将其裁员的证据，但其得知公司将裁员后寻找工作，并以主动离职方式与公司解除劳动关系，与新的单位建立劳动关系符合常理。结合公司提出裁员后，李勇胜未表示反对并离开公司的事实，可以认定双方属于协商达成一致解除劳动关系，公司应当按其在工作年限支付经济补偿金。

## 【评析】

《劳动合同法》第36条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。第46条第2项规定，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，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中，虽然李勇胜系自动离职，但其是在得知公司裁员名单中有自己，且公司已经向包括李勇胜在内的职工通知裁员事宜，符合法律规定的协商一致解除劳动合同情形，公司应当向其支付经济补偿金。

(本文当事人均为化名)  
杨学友 检察官

## 骑电动车时摔倒受伤 无理由索赔难获支持

骑电动车上班，途经停车场时意外摔伤，是车速太快还是地面湿滑？向停车场管理方索赔，是正当权利还是过度维权？近日，房山区法院审结了这起骑电动车摔伤案，判决驳回了伤者的全部诉讼请求。

## 基本案情

2023年12月中旬，周女士像往常一样骑电动车到某家居商场上班。在途经地面停车场时，她不慎从电动车上摔了下来，右侧胫骨平台骨折。

周女士认为，因停车场日常管理混乱，没有及时清理地面冰雪，才导致她滑倒受伤。她虽承认自己也有错误，骑车时没有认真看路，但仍起诉到法院要求商场按照50%的责任比例承担赔偿责任，主张医疗费、残疾赔偿金等合计14万元。

商场认为，周女士摔伤完全是自己车速过快、急拐弯不刹车所致。况且，其受伤当日天气晴朗，停车场路面平整无任何障碍物，而且停车场并非前往电动车专用车位的必经之路。

在审理过程中，周女士申请司法鉴定，经鉴定构成十级伤残。

## 法院判决

法院审理认为，从事发当时监控视频可以看出周女士摔倒地点干净、平整，无积雪、冰面及其他障碍物。周女士称商场存在停车场管理混乱的情况，但并未提供证据予以证明。周女士骑车摔倒是其未尽到谨慎注意义务所致，与停车场管理之间无因果关系。最终，判决驳回了周女士的全部诉讼请求。

周女士不服一审判决，提起上诉后被二审法院驳回。

## 法官释法

《民法典》第1198条规定：“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。”在日常生活中，每个人都会出入公共场所。如果在公共场所受伤，公共场所管理者确实未尽到安全保障义务，存在主观过错，依据上述规定，应向伤者承担赔偿责任。但是，这并不意味着公共场所管理者就必须承担赔偿责任。因为，任何法定义务都有边界，而设定边界既可以基于法律的明确规定，也可以基于合同义务，还可以基于诚信原则。

由于安全保障义务人范围极广，涉及餐馆、公园、电影院、电梯、图书馆等所有公共场所，不同义务人的安全保障义务不同，无法一一详列。实践中，可以参考安全保障义务人的行业要求、保障范围、组织形式等综合因素，从侵权行为的性质、义务人的安保能力以及所采取的安全举措等综合判定。

本案判决结果表明，司法鼓励维权，却不支持过度维权。“在何处受伤，何处就应赔偿”，不是约定俗成的赔偿规则。有理有据有节，才是正常的维权之道。

王辉 房山区法院

## 公司隐瞒职业危害，职工有权当即解约并索赔

读者谢莉莉向本报反映说，她看到一家公司的招聘广告后，经过多次联系双方网签了劳动合同。可是，当她到岗后发现在这里上班虽然收入高、待遇好，但存在职业危害。

她想知道：在这种情况下，她能否当即解除劳动合同并要求公司赔偿相应的损失？

## 法律分析

谢莉莉可以当即解除劳动合同，并要求公司赔偿其相应的损失。

一方面，公司违反了自身的法定义务。

《职业病防治法》第三十四条第一款规定：“用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。”《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》第十八条也有相同的内容。即劳动者对存在职业危害的工作岗位、工作内容享有知情权，用人单位也有如实告知劳动者的法定义

务。而公司在招聘广告以及签订劳动合同过程中，没有告知对应岗位具有职业危害，无疑与之相违。

另一方面，谢莉莉有权解除劳动合同。

《劳动合同法》第二十六条第(一)(三)项规定：“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的”“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效。本案中，由于公司隐瞒真相、未告知谢莉莉真实情况，诱使

其作出错误意思表示并随之签订劳动合同的行为，具有欺诈性质，加之如前所述违反了法律行政法规的强制性规定，所以，双方签订的劳动合同从一开始便对其没有任何法律约束力。

再一方面，公司必须承担赔偿责任。

《劳动合同法》第八十六条规定：“劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。”因此，公司应承担赔偿责任。  
廖春梅 法官