

职工遭遇这些逼迫辞职情形有权说“不”

由于误判市场前景多招职工或者因经营形势不佳面临亏损,小韩、小祝、小刘等职工所在公司为了降低成本增加收益便采取貌似合法的手段规避法律责任。面对公司通过非正常的调整岗位、降低工资、安排待岗等方式变相逼迫职工自动选择辞职的做法,他们想知道自己该怎么办?是否有权说“不”?法律依据是什么?下文对此作出了法理剖析。

【案例1】 单位以调岗为名逼迫辞职,职工有权说“不”

今年6月,小韩等一批职工经过公开招聘进入一家公司工作。此后,公司发现其对市场走向判断失误,进而导致30多名新入职职工属于“多余劳力”。为能逼迫这部分职工辞职,达到不支付违法解除劳动关系赔偿金的目的,公司于近期决定实行“岗位对调”,即打乱招聘时对每个职工确定的岗位,将彼此调换到

其根本不愿去的岗位工作,同时规定:“不愿意调岗的职工可以辞职。”

小韩等职工认为公司这种做法不合理,但不知道究竟错在哪里?该怎么应对?

【点评】

面对以调岗为名逼迫辞职的行为,小韩等职工有权说“不”。

《劳动合同法》第35条规定:“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。”该规定表明,无论是用人单位还是劳动者都必须依约履行劳动合同,即使需要变更包括工作岗位在内的必备内容,也必须以双方协商一致为前提,任何一方均无权把自己的意志强加给对方。正因为本案所涉“岗位对调”是在岗位仍然存在的情况下,公司基于一己之私而恶意为之,决定了小韩等职工可以拒绝,进而无需考虑辞职。

【案例2】 单位以调薪为由逼迫辞职,职工有权说“不”

因大量订单被退,小祝所在公司2024年的总产量不得不大幅减少。为降低损失,公司打算采用逼迫职工自动辞职的方式实现“零成本”解除劳动合同。最近,公司出台一个新的调薪方案,将全体职工工资降低为20%,剩余80%纳入年底考评。小祝认为,这种名为降薪、实为克扣工资的做法是违法的,原因是全体职工都不可能完成年初制定的考评任务。

面对公司这种做法,小祝等职工想知道自己可否拒绝辞职?

【点评】

面对公司以调薪为由逼迫辞职的行为,小祝等职工有权说“不”。

就职工工资,《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。”

《工资支付暂行规定》第7条也指出:“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”本案中,姑且不论公司所定考评任务根本无法完成,仅就月工资只发20%、剩余80%纳入年底考评也与之相违。这也决定了职工可以拒绝执行,更无需考虑辞职。

【案例3】 单位以待岗为由逼迫辞职,职工有权说“不”

前几天,公司通知小刘和另外14名职工回家待岗,至于何时返岗上班则没有下文。小刘接到该通知后,马上意识到这是变相逼迫他们辞职。他和同事均认为,公司这样做的目的是既裁员又可逃避向职工支付经济补偿的责任。从公司的经营状况看,他们也根本不可能再收到公司的返岗

上班通知。在这种情况下,小刘等职工想知道:他们真的只能按照公司的要求去做吗?

【点评】

面对公司以待岗为由逼迫辞职的做法,职工有权说“不”。

根据《劳动合同法》第17条第(8)项规定,劳动条件是劳动合同应当具备的条款,而劳动条件指用人单位为劳动者提供的与劳动者所从事的劳动有关的所有物质条件和精神条件的总和,其中当然地包括工作岗位。《劳动合同法》第29条还规定:“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。”即依据劳动合同为劳动者提供工作岗位是用人单位的应尽义务。公司无任何正当理由,甚至只是为了达到其非法目的而安排职工无限期地待岗,无疑属于拒不提供劳动条件,职工自然有权对这样的逼迫辞职行为说“不”。

颜梅生 法官

夫妻一方借款,另一方必须共同偿还吗?

夫妻中的一方在外借钱,另一方到底要不要一起还?这主要取决于该债务是否属于夫妻共同债务。而认定一方所负债务属于夫妻共同债务的基本标准有三个:一是基于夫妻共同意思表示的;二是为家庭日常生活需要的;三是债权人能够举证证明的。

【案例1】 一方借款另一方担保,属于“共债共签”

2022年3月18日,季某向黄某借款10万元并在借条中写明借款金额、期限及利息,其妻子杨某在借条上担保人处签字,明确对该借款作连带责任担保。次日,因季某出差在外,黄某就将10万元借款交予杨某,杨某当时出具了收条,写明:“今代季某收到黄某现金10万元整。”借款到期后,季某未予偿还,黄某起诉到法院,要求季某夫妇共同偿还借款。法院经审理认为,季某向黄某所借的10万元属于夫妻共同债务,遂判决季某、杨某偿还黄某借款本金及利息。

【点评】

夫妻共同债务应当共同偿还。夫妻共同债务,通常是指婚姻关系存续期间,夫妻双方共同对外举债或夫妻一方以个人名义为解决共同生活所需的衣食住行医等活动以及履行法定义务、共同生产经营而对外所负的债务。

《民法典》第1064条第1款规定:“夫妻双方共同签名或者夫妻一方事后追认等共同意思表示所负的债务,以及夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义为家庭日常生活需要所负的债务,属于夫妻共同债务。”据此,认定夫妻共同债务的基本原则是“共债共签”或者一方事后追认。

本案中,季某向黄某借款有借条为证,杨某作为季某的妻子,代季某出具了收条,收到借款10万元,说明黄某已将借款予以交付。杨某与季某系夫妻关系,杨某作为担保人签字,说明双方具有共同借款的合意,故该笔借款应属于夫妻共同债务,季某、杨某夫妻应当共同偿还借款。

【案例2】 独自举债且未用于家庭生活,不属夫妻共同债务

王女士和丈夫韩某的离婚案件正在法院审理时,韩某的朋友张某却突然要王女士夫妇共同还其借款10万元,依据是韩某单独签名的一张借条。王女士不知道有该笔借款,而且夫妻俩的收入都比较高,近几年家里也没有办大事和出现什么重大变故,不可能出现家庭急需用钱情况,王女士遂以该笔借款与其无关为由拒绝偿还,结果被张某告上法庭。那么,王女士是否需要与丈夫共同偿还这笔债务?

【点评】

《民法典》第1064条第2款规定:“夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务,不属于夫妻共同债务;但是,债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基于夫妻双方共同意思表示的除外。”据此,对于夫妻一方单独对外举债且另一方未予事后追认的,是否属于夫妻共同债务,关键要看该笔债务是否被用于家庭日常生活以及是否超出了家庭日常生活需要,或者被用于夫妻共同生产经营。“家庭日常生活所需”是指通常情况下必要的家庭日常消费,主要包括正常的衣食住行、日用品购买、医疗费支付、子女抚养教育、老人赡养等各项合理费用。

本案中,韩某独自对外举债,最终能否认定为夫妻共同债务,关键在于债权人张某能否举证证明。在诉讼中,如果张某拿不出证据来证明该笔借款被用于夫妻共同生活或者共同生产经营,那么,法院就会判定属于韩某的个人债务,王女士不承担偿还责任。

【案例3】 丈夫瞒妻借钱赌博,妻子无需担责

林某和蒋某2023年年初结婚。婚后,林某发现蒋某有赌博恶习,于是掌控家中经济大权。2023年3月13日,蒋某以购买住房为名向朱某借款12万元并出具借条,其中载明了还款期限。因蒋某逾期未还借款,朱某诉至法院要求蒋某及林某立即还款。庭审中,蒋某辩称其向朱某借款12万元属实,但均用于赌博花掉了。经查,蒋某的确喜欢赌钱,且输的时候比较多。法院认为蒋某自认将案涉借款用于赌博的事实能够成立,遂判决案涉借款系蒋某个人债务。

【点评】

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第34条第2款规定:“夫妻一方在从事赌博、吸毒等违法犯罪活动中所负债务,第三人主张该债务为夫妻共同债务的,人民法院不予支持。”因赌博、吸毒均属违法行为,其中产生的债权债务不受法律保护,更不能认定为夫妻共同债务由其配偶负担。

本案所涉借款应属于蒋某的个人债务。一方面,蒋某独自对外举债的时间虽然是在婚姻关系存续期间,且声称是用于购买家庭住房,但事实上并未用于购房,而是用于赌博,蒋某对此也自认,相关证据也能够证实。另一方面,蒋某以个人名义借款12万元明显超出家庭日常生活需要,而且出借人朱某又没有能够提供证据证明上述借款是用于蒋某和林某的共同生活、共同生产经营。因此,该笔债务系蒋某个人所负债务,妻子林某不必承担偿还责任。

潘家永 律师

在职时签订竞业协议 退休后协议还有效吗?

编辑同志:

我是一家公司的总工程师,由于我掌握着公司的许多商业秘密,所以公司早就跟我签订了竞业限制协议,约定在我离职后二年内不得到与本公司有竞争关系的省内其他单位工作,并约定了竞业限制经济补偿为4500元和违约金条款。今年10月我退休了,我认为公司应按月向我支付竞业限制经济补偿4500元。公司却认为退休不同于一般解除或终止劳动合同的情形,不应当受竞业限制协议约定,故无需支付竞业限制经济补偿。

请问:公司的这种说法对吗?

读者:徐华(化名)

徐华读者:

公司的说法是不正确的。

一方面,你退休后仍然要遵守竞业限制协议。理由包括两点:一是根据《劳动合同法》第二十四条的规定,竞业限制约定产生于劳动关系存续期间,竞业限制期限最长为2年,该期限从解除或者终止劳动合同时起算,也就是说,在劳动合同解除或终止后,双方才开始履行竞业限制协议,享受权利和承担义务。而这里的“终止劳动合同”,根据《劳动合同法实施条例》第二十一条的规定,包括因劳动者达到法定退休年龄而终止劳动合同的情形在内。二是职工退休后虽然已经不属于劳动关系意义上的劳动者,不能再与其他单位建立劳动关系,但仍可以受雇其他单位继续工作或者自行创业等,仍存在违反竞业限制约定、侵害原用人单位商业利益的可能。因此,竞业限制协议不能因为劳动者退休就当然终止或失效。

本案中,你认为你退休后不应当受竞业限制协议约定,显然是错误的。不再受竞业限制协议约定的前提,应当是双方经协商已经解除了竞业限制协议,或者经一方申请劳动仲裁或起诉,劳动仲裁机构或法院裁判解除了竞业限制协议。

另一方面,既然你退休时,公司未与你协商解除竞业限制协议,那么,只要你履行了竞业限制义务,公司就应当依照约定向你按月支付经济补偿4500元。根据《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)》第三十八条的规定,如果因公司原因导致3个月未向你支付经济补偿的,你有权请求解除竞业限制约定。如果公司要求解除竞业限制协议的话,则应当额外支付你3个月的竞业限制经济补偿金。

潘家永 律师