

职工因工资无故被扣提出辞职

公司及时补发工资,可否拒付经济补偿?

□本报记者 赵新政

连续2个月被无故降职扣工资后,吴婷荷(化名)向公司提出辞职。公司一收到辞职信便立即为她补发相应的工资差额,同时告知她按照原工资待遇继续履行劳动合同,但她不同意。为此,她要求给付经济补偿金时,公司明确予以拒绝。

无奈,吴婷荷申请劳动争议仲裁。因公司辩称案涉工资差额系考核期后再发放并非克扣,仲裁机构未支持其该项请求。一审法院亦认为,公司已及时纠正违法行为,其继续以无故克扣工资为由解除劳动合同并要求公司支付经济补偿缺乏理据,不予支持。

经查,公司单方面降低吴婷荷的职级待遇,在其提出异议后公司继续少发工资。至其发出辞职信,公司仍未补足相应工资差额。此后,公司补发工资差额并告知其同意按原工资待遇继续履行劳动合同,在其不同意的情况下,不能免除公司支付经济补偿的责任。9月5日,二审法院判决支持吴婷荷的主张。

公司单方降低薪酬
职工被迫提出辞职

2013年6月27日,吴婷荷入职公司担任餐厅经理职务。双方在劳动合同中约定其月薪为17600元,每月最后一日通过银行转账支付。她领取工资不需要签收,公司有推送电子工资明细供她核对。

2024年1月10日,吴婷荷以公司无故克扣其2023年11月和12月的部分工资为由,向公司总经理发出被迫辞职书,并以此为由申请劳动争议仲裁要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。

2024年1月14日,公司通过银行向她转账上述期间工资差额3438.71元,并告知她按照原工资待遇继续履行劳动合同。而她确认收到这些款项后,表示不同意继续履行劳动合同。

庭审中,吴婷荷主张其因公司未及时足额支付劳动报酬和不提供劳动条件被迫辞职,双方解除劳动合同的日期是2024年1月21日,在最后工作日当天还受到公司的威胁恐吓。为此,她提交

辞职书、工资单及银行流水、告知函、微信截图等证据予以佐证。公司对相关证据的真实性、合法性、关联性予以确认,但称案涉部分工资差额系考核期后再发放,并非克扣。公司将吴婷荷从原岗位相关但与新岗位无关微信工作群移除出去是正常的工作交接安排,不存在要挟情形。

公司主张其基于经营发展需要对吴婷荷岗位作出调整,是行使用工自主权的表现,调整工作后吴婷荷的工资水平与原岗位基本相当,调整后的岗位不具有侮辱性和惩罚性。对于公司2024年5月9日未如实出具离职证明一事,吴婷荷表示,该证明系公司以挽留为借口故意为之,需要重新出具。

经审理,仲裁机构裁决公司按照《劳动合同法实施条例》第24条规定为吴婷荷出具离职证明,驳回其他仲裁请求。吴婷荷不服该裁决,起诉至一审法院。

职工索要经济补偿
一审认为缺乏理据

一审法院认为,本案的争议焦点是:一、吴婷荷是否属于被迫辞职,公司是否需向其支付解除劳动合同补偿;二、公司是否需向吴婷荷赔偿因未及时开具离职证明导致的经济损失;三、公司是否需向吴婷荷重新出具离职证明。

经查,吴婷荷于2024年1月10日向公司提交辞职书,以公司无故克扣其2023年11月和12月的工资、单方面无故降职降薪、强制移除工作微信群、强制停用工作邮箱等为由,提出于2024年2月10日离职。公司收到该辞职书后,于2024年1月14日向其及时补足了工资差额,并向其表示将继续根据劳动合同约定的工资标准履行劳动合同。

一审法院认为,在吴婷荷就公司无故克扣其工资的行为提出异议后,公司及时补齐了工资差额并表示将继续按照原劳动合同约定的工资标准履行劳动合同,可视为公司已经纠正其违法行为,故吴婷荷以无故克扣工资为由解除劳动合同并要求公司支付经济补偿缺乏依据,不应支持。

同时,吴婷荷在仲裁阶段并未提出其因公司不提供劳动条件及受到公司威胁恐吓而被迫解除劳动合同并要求公司支付经济补偿,本案中其提交的证据也无法证明该项主张,故不予支持。

从现有证据可知,公司已告知吴婷荷可以领取离职证明,但因双方对于劳动合同的解除原因存在争议,导致吴婷荷未实际领取离职证明,一审法院认为,公司并非恶意不出具离职证明。虽然吴婷荷提交入职通知书、告知函证明其与某公司协商于2024年2月入职,因其不能有效证明与公司已解除劳动合同无法办理入职,而此时其已经向公司提交辞职书并提起劳动争议仲裁,即其有充足的材料提交给某公司用以证明其与公司的劳动合同已经解除,故对其主张的未能入职新单位造成损失,不予支持。

因吴婷荷提交的证据不能证明系因公司过错导致其解除劳动合同,一审法院认为,本案应视为由吴婷荷提出解除劳动合同,公司据此已向其出具离职证明,故对其要求公司重新出具离职证明的请求,不予支持。

综上,一审法院驳回吴婷荷的全部诉讼请求。

二审法院查明案情
判令公司给付补偿

吴婷荷不服一审法院判决提起上诉。二审法院审理查明,公司于2023年11月11日未经协商一致单方面将吴婷荷的职位从餐厅经理调整为中餐运营经理,带薪假期由15个工作日下调为12个工作日。2023年12月9日,她向公司提出异议,明确告知拒绝无故降职降薪,希望在2023年12月31日前支付被克扣的工资839元并恢复原职位职级及相应福利待遇。2024年1月10日,她向公司发出辞职书,载明由于被无故克扣2023年11月和12月的工资、单方面无故降职降薪等严重侵犯劳动者权益的原因,不得不向公司提出辞职,并将于30天后的2024年2月10日正式离职。2024年1月20日,公司与她面谈时,她表示坚持辞职,但双方对离职原因存在分歧,因公司工作人员言辞失当,导致她当日离职。

二审法院认为,《劳动合同法》第38条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬,劳动者可以解除劳动合同并要求公司支付经济补偿。本案中,公司单方面降低吴婷荷的职级待遇,未能提供证据证明该调整具有合法性与合理性。在其就2023年11月工资提出异议后,公司仍继续少发其2023年12月工资。至其发出辞职书时,公司仍未补足相应工资差额。此后,公司才向其补发工资差额并告知其同意按原工资待遇继续履行劳动合同,在其不同意继续履行劳动合同的情况下,不能据此免除公司应向其支付解除劳动合同经济补偿的责任。

从双方提交的微信聊天记录可见,吴婷荷要求离职证明中需载明离职原因克扣工资。根据《劳动合同法实施条例》第24条“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限”之规定,离职原因并非离职证明的必备条款,且当时双方仍对解除劳动合同的原因存在争议。在公司愿意开具离职证明的情形下,吴婷荷要求公司写明为克扣工资,缺乏法律依据。对其该项主张,二审法院不予采纳。原审对此处理结果正确,应当予以维持。

二审法院认为,虽然离职原因并非离职证明的必备条款,但用人单位将离职原因载明于离职证明中的,则需与客观事实相符。本案中,吴婷荷系因公司未及时足额发放工资而被迫解除劳动合同,公司此前出具的离职证明所载离职原因为“个人原因辞职”显然与法院认定的事实不符,吴婷荷要求重新出具离职证明,于法有据。鉴于吴婷荷的离职原因已在本判决中予以认定,公司应按规定写明必备事项后重新向吴婷荷出具离职证明。原审对此处理失当,应当予以纠正。

综上所述,吴婷荷的上诉请求部分成立,二审法院判决撤销原审判决,判令公司向吴婷荷支付经济补偿202944.5元、重新向吴婷荷出具离职证明。

手机被拾得人“刷机”
可否要求其赔偿?

编辑同志:

我在一家饭店用餐时,不慎将新买两天的手机落在了餐桌上。等我发现手机丢了,返回饭店寻找时,手机已不见踪影。我赶紧报警,民警调取饭店监控发现,手机被黄某拿走了。经民警电话联系,黄某将手机上交给公安机关。可我领到手机时,却发现该手机已经被黄某“刷机”,并导致系统崩溃、数据无法找回。

请问:我可否要求黄某赔偿损失?

读者:庄学安(化名)

庄学安读者:

一方面,遗失物拾得人负有及时通知权利人、返还或送交遗失物的义务。遗失物是指动产所有人或占有人非基于其意愿导致遗落他处而失去控制的物品。《民法典》第三百一十四条规定:“拾得遗失物,应当返还权利人。拾得人应当及时通知权利人领取,或者送交公安等有关部门。”就是说,拾得人拾得遗失物后,知道失主的,应当及时返还或者通知失主领取。不知道失主的,可以及时张贴招领示,也可以送交公安机关或有关单位。

另一方面,拾得人还负有妥善保管遗失物的义务,如果因自己的行为导致遗失物毁灭的,则要承担赔偿责任。《民法典》第三百一十六条规定:“拾得人在遗失物送交有关部门前,有关部门在遗失物被领取前,应当妥善保管遗失物。因故意或者重大过失致使遗失物毁损、灭失的,应当承担民事责任。”因此,在捡到物品后,且能够确认该物品系他人的遗失物的,应按照上述法律规定履行义务。如果由于自己故意或者重大过失造成拾得物毁损、灭失,例如变卖、丢弃、被他人冒领等,则要承担民事赔偿责任。

再一方面,如果捡到的是遗忘物,将其视为“天降横财”拒不交出,数额较大的,则会涉嫌侵占罪,要承担刑事责任。遗忘物是指持有人因一时疏忽忘记拿走而暂时失去控制的财物,其特点是物主经回忆一般能迅速想起财物脱离自己的时间和地点,也往往会觉得被某一特定人拾得或占有。《刑法》第二百七十条第二款规定,将他人的遗忘物或者埋藏物非法占为已有,数额较大,拒不交出的,处2年以下有期徒刑、拘役或者罚金;数额巨大或者有其他严重情节的,处2年以上5年以下有期徒刑,并处罚金。

本案中,黄某在拾得手机后实施“刷机”行为具有损毁手机的主观故意,故黄某应当就该手机修复(数据恢复)承担相应的赔偿责任。

潘家永 律师

公司私自转移劳动关系到关联单位,劳动者有权说“不”

读者陈冰冰(化名)近日咨询说,她所在公司以“生产经营需要”为由,未事先征求她的意见,更未获得她的同意,即单方决定将她的劳动关系转移到与公司存在关联的企业。

她想知道:她是否有权拒绝公司这种做法?

法律分析

陈冰冰有权对公司的做法说“不”。

一方面,《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46条第2款规定:“用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于‘劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作’: (一)劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位;(二)用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动;(三)因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动;(四)用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同;(五)其他合理情

形。”正因为案涉公司与关联企业各自属于独立法人,决定了二者并非同一用人单位,劳动者从原用人单位到关联企业工作,属于劳动者与原用人单位劳动关系的解除,与关联企业新劳动关系的建立,不仅变更了劳动合同的主体,甚至还可能变更劳动合同的内容。而劳动关系具有很强的人身属性,也涉及到各方的利益与选择,在“非因本人原因”的情况下,劳动者无疑有权决定是否入职新用人单位、有权提出自己事关劳动内容的请求。

另一方面,《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。”与之对应,劳动者从原用人单位到关联企业工作无疑需要劳动者、原用人单位、新用人单位协商一致。案涉公司未事先征求陈冰冰的意见,更未获取其同意,即使出于生产经营需要,但由于与法律规定相违背而对其没有法律约束力。

廖春梅 法官