

面对欲辞职员工,一些单位上演“拖字诀”、写差评、不办理社保转接手续、拖欠奖金……

辞职,为何不能“想走就走”

焦点

本报记者 曹 玥

今年7月,因为工作压力大,四川的王先生从其工作了3年的保险公司辞职。辞职时,却遇上了一件让王先生无可奈何的事情。其领导寇女士要求王先生必须删除所有同事的微信,否则不允许辞职。

为了抓紧时间办理辞职手续,王先生按寇女士的要求删除了微信。四个月后,王先生才意识到,寇女士对于其辞职的要求,实际上侵犯了自己的隐私权。对此,他的前领导回应,要求删除同事微信是对公司团队的保护,并不是强制,是征得了王先生同意的。

王先生的遭遇引起了许多网友的共鸣,网友留言感慨“升职难,辞职更难。”据一媒体的调查数据显示,六成以上的人都遭遇过“辞职难”,特别是一些刚工作不久的年轻人,在觉得新单位准备“挪窝”时,遭遇关卡。

单位不放人,有人无奈对簿公堂

90后的姗姗曾在一家互联网公司上班,工作一年后想要辞职,单位领导对其动之以情晓之以理,“先鼓励我一下,肯定了我之前的工作业绩。再告诉我目前项目人手短缺,暂时不会为我办理辞职手续,希望我再坚持一下。”就这样,姗姗的辞职手续拖了近三个月。

无独有偶,2016年,飞行员赵明在完成一次飞行任务后,向同事通报了他将要辞职的消息。可是,赵明办理辞职手续的过程并不顺利。送达辞职申请书后,马上就有直属领导来劝返。一个月后,赵明向四川省劳动仲裁委员会申请劳动仲裁,最终裁定解除劳动合同,但他依然没有成功辞职。随后他向法院提起诉讼,案子经历了一审、二审,2017年9月,成都中院作出了双方解除劳动合同的二审判决。

在赵明所在的公司里,辞职的同事组建了一个80人的微信群,但因种种原因,许多人最终放弃了辞职。等赵明辞职的时候,这个群里只剩下20个人,有人“提出辞职时还没结婚,现在孩子都有了,流程还没走完”。

公司真的有权决定劳动者的去留吗?中国人民大学法学院教授刘俊海指出,劳动者辞职其实无须等候用人单位的批准。“根据我国现行劳动合同法的规定,劳动者单方解除劳动合同的方式之一,是无理由提前一个月预告解除劳动合同。这种解除的主要特点就是当劳动者已提前一个月通知单位自己将要辞职的时候,辞职申请不需要理由且无须用人单位同意。”

给辞职设坎,劳动者“感受到侮辱”

针对四川的王先生辞职时被要求删除微信的遭遇,四川及第律师事务所律师邢连超解释说,微信涉及个人的通讯权,每个人的通讯权是受国家法律保护的,属于公民的通讯自由权,外人不能任意干预。所以在事件中,要求删除微信这件事本身是没有道理的,也是没有法律依据的,并不能以此作为员工辞职的限制性条件。

11月18日,王先生所在的保险公司官方微博发文向王先生表示歉意,对于辞职必须删微信一事作出澄清。公司已经认识到寇女士的做法欠妥,对其进行了批评教育。

辞职设坎,人为延长劳动者的辞职时间,让许多劳动者叫苦不迭。

2017年,中水珠江规划勘测设计有限公司有5名工程师陆续辞职,辞职前一个月,单位将辞职者统一安排到会议室,要求他们按时上下班,却没有做什么实质性工作。经历一个多月的等待,公司终于开始为其办理辞职手续。但他们没想到,公司在辞职证明上,对该5名员工作出“以家庭原因为由提出辞职,辞职原因不实,缺乏应有的诚信和职业道德”的评价。

“感受到侮辱。”一位辞职者说道。

在辞职证明上作出负面评价、不为劳动者办理社保等转接手续、拖欠劳动者奖金等阻碍辞职者辞职的行为,着实让许多辞职者又恨又怕。中央财经大学法学院教授、劳动法和社会保障法研究中心主任沈建峰指出,劳动力在流动中才能增值,我国劳动合同法建立的是劳动者原则上享有解除劳动合同自由的制度,企业如果想留住劳动者,应该是通过待遇留人、事业留人和感情留人,而非故意设坎拦截。

“如果用人单位不为劳动者办理档案及社保转接手续,劳动者可以申请调解仲裁和诉讼。如果用人单位不结清工资或支付经济补偿,劳动者可以向劳动监察机构投诉举报,也可以申请仲裁和提起诉讼。”沈建峰说。

劳动者辞职也要履行合同义务

尽管法律保障了劳动者的辞职权,但对于部分涉密或特殊岗位的劳动者而言,辞职并非“说走就走”那么简单。

今年9月,西安航天动力研究所张小平辞职一事曾引起热议。9月27日,西安航天动力研究所官网发布关于张小平辞职事件的情况说明,在说明中提到,由于张小平为国家重要涉密人员,根据保密法和单位相关规定,辞职前必须在所内非密岗位进行脱密,脱密期为2年。但其自行离所,对保守国家秘密和单位技术秘密带来了较大隐患。随后西安航天动力研究所向西安市劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请,要求张小平继续履行聘用合同,按脱密期管理规定回所脱密。

劳动合同法规定,对负有保密义务的劳动者,



用人单位可以与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿,期限最多为2年。

不过,不少用人单位只在劳动合同或保密协议中约定竞业限制义务,却没约定解除或终止劳动合同后给予劳动者补偿金。

北京海淀法院的一项数据显示,有62.14%的劳动者要求用人单位支付竞业限制经济补偿,均获法院支持。竞业限制违约金、竞业限制经济补偿、继续履行竞业限制协议为“竞业限制”劳动争议的主要诉请项目,约占97%左右。

沈建峰告诉记者:“竞业禁止应该通过竞业禁止协议来约定,如果没有约定,劳动者享有择业自由。如有约定,应按月给劳动者支付经济补偿。”

劳动者享有辞职权,但同时也要按照合同约定履行应尽的义务。沈建峰提醒,在没有约定竞业禁止的情况下,尽管劳动者辞职后可以从事竞争性的行业,但是如果因此导致前用人单位商业秘密等受侵害,劳动者应承担侵权责任。“此外,从法律的角度来看,如果企业为特定劳动者提供了专项费用,进行了专业技术培训,也可以约定服务期和违约金。在这种情况下,劳动者将不能自由解除劳动合同。”

购买非单位集资房 法院判购房合同无效

本报讯 (记者公民 通讯员祁云奎 张洁)2009年9月,来济南工作的李某得知山东某工程公司内部职工分房的消息,便通过渠道与该公司签订了一份《集资建房房屋分配合同》,并预交了11万余元的房屋首付款,“分”到了一套单位福利房。随着房价上涨,入住多年后,李某与公司协商办理房屋房产证事宜,遭到拒绝,李某起诉了该工程公司。日前,济南中院作出二审判决,认定李某与该工程公司签订的合同无效,驳回了李某的诉讼请求。“我一开始没想到涉案房屋是职工集资建房,无法办理房产证。眼看房价上涨,单位应赔偿我这几年的逾期办证损失。”李某说,对此,公司回应称,该项目是为解决单位内部职工的住房问题,由单位职工集资筹建“福利房”;李某不是单位职工,不具备参加房改的办证条件,其要求单位承担逾期办证损失并无事实和法律依据。2017年下半年,李某将该公司告上法庭,诉请法庭判决公司赔偿逾期办证损失费15.9万元。

一审法院开庭审理认为,涉案房屋系被告为解决本单位职工住房困难,利用划拨土地并经相关部门审批后,由单位职工自筹资金所建;原被告双方所签订的公司职工《集资建房房屋分配合同》明确载明,涉案房屋系由被告单位职工集资所建,面向职工出售。本案中,原告李某并不具有被告单位职工的身份,李某明知其不具有该身份却仍与被告签订单位职工分房合同,已损害了国家及被告单位其他职工的利益,该合同自签订时无效。原告诉请被告公司支付逾期办理房产证的损失,于法无据,法院不予支持,遂驳回了李某的诉求。

李某不服,以“当初签约购房合同只是遵照公司要求在合同最后一页进行确认签字,并无涉案房屋系单位集资筹建”为由,向济南中院提起上诉。

二审期间,济南中院经核查,原被告双方所签合同连同附件共4页,甲乙双方各执1份,故李某对涉案房屋性质为职工集资建房是明知的。济南中院认为,单位集资合作建房是经济适用房的组成部分,在优先满足单位住房困难职工购买基础上房源仍有多余的,不得向非经济适用住房供应对象出售,而应由城市人民政府统一向符合经济适用住房购买条件的家庭出售,或以成本价收购后用作廉租住房。单位集资合作建房并出售给非经济适用住房供应对象,势必违反国家关于经济适用住房管理办法的有关政策性规定,破坏社会管理秩序,应为无效。济南中院遂驳回上诉,维持原判。

度,更加充分保证患者知情权,减少相关纠纷的产生。医院是否能够明确为“公共场所”?有部分法官提出,在实务中,针对涉医违法犯罪行为的罪名大多为故意伤害罪和寻衅滋事罪。但对于群体性冲击医院、医疗机构的行为,由于没有明确的司法解释来确定“情节严重”的情形,无法以聚众扰乱社会秩序定罪。医师协会法律部主任邓利强表示,在部分暴力伤医案件中,有些检方不起诉,有些定罪不量刑,还有些直接进行行政处罚,这类基层医疗纠纷案件的处理较为简单,引起了很多医护人员的不满,还有一些需要思考的地方。“在很多案例中,给医护人员造成的是轻微伤,是否要按照扰乱社会秩序罪来追究责任?在病房、门诊大厅摆花圈、设灵堂扰乱了正常的诊疗秩序,侵犯了医院利益,也侵犯了其他患者利益。”中国医师协会医疗法制专业委员会常务副主任委员郑雪倩表示,应把医院明确定义为“公共场所”,加强法律威慑力。北京大学医管中心副主任高树宽认为,立法应该明确规定医院是事关患者生命安全的公共场所,保证医疗机构安全不只是医疗机构内部的责任,还应加强执法权的有效性、权威性、震慑力,很多辱骂、纠缠、推搡、打人无法取证的情形是执法的空白地带,应得到重视。



广州中院发布白皮书显示,涉劳动平等权等人格权劳动权益新型案件出现

劳动者主动“炒”单位案件数陡增

本报讯 (记者叶小钟 实习生姚游欣)11月29日,广州市中级人民法院发布《广州市劳动争议审判白皮书(2018年)》,并发布劳动争议十大典型案例。广州市中院民事庭庭长陈冬梅介绍,2017年,广州市劳动争议案件数量及涉案人数首次呈现“双下降”趋势。

白皮书统计显示,2017年,广州市共调解劳动争议案件19089件,劳动争议仲裁案件20114件,分别同比下降9.71%、6.03%。以上案件共涉及劳动者人数83541人,同比下降13.88%。这是近年来,广州劳动争议案件数量、涉案人数一路攀升后,首次呈现“双下降”趋势。

2017年,广州市基层人民法院共受理劳动争议案件9728件,同比下降5.8%,降至近年案件数量最低点;进入二审的案件数为5725件,占全市劳动争议总纠纷数量的6.85%,不足劳动争议总量的十分

之一。绝大部分劳动争议案件未经“一裁两审”的漫长过程也能得到较为圆满的解决。

劳动者主动“炒”单位的案件数量陡增。劳动者维权方式从被动维权向主动维权转变。从广州中院劳动争议案件审理情况来看,2017年涉及劳动者主动“炒”单位的案件为461件,相较于2015年和2016年的67件、78件,有大幅增长。同时,涉及劳动平等权等人格权劳动权益的新型案件开始出现。

发布会当天还发布了劳动争议十大典型案例,涉及劳动者违反诚信原则、艾滋病感染者劳动权益保护、用人单位降低“三期”女职工提成差额等司法审判热点、难点问题。

典型案例中,2016年9月26日,吴某与北京某商贸有限公司签订劳动合同,约定期限为2016年9月1日至2017年2月28日。后来,商贸公司以吴某

怀孕导致公司增加人手为由,认为吴某应与他人一起平分1%的提成金额,故按照0.5%的标准发放吴某2017年1月提成金额3438元。双方产生争议。

2017年2月4日,吴某申请仲裁,仲裁裁决:确认双方2016年9月1日至2017年2月4日存在劳动关系,商贸公司支付医疗费1878元,驳回吴某的其余请求。吴某不服,提起诉讼。一审判决:商贸公司向吴某支付提成差额3848元。二审判决:商贸公司向吴某支付提成差额3438元。

法院认为,对于提成的具体支付标准,应按照用人单位与劳动者的约定进行支付。本案中,从双方签订的《广州市劳动合同》(补充协议)等,并没有对此作出约定,而商贸公司主张吴某没有给公司创造利润也与事实不符,故商贸公司应按照双方在劳动合同中约定的1%标准向吴某支付提成。

最高法司法案例研究院举办“案例大讲坛”研讨涉医案件

病历潦草影响鉴定 不利后果医院承担

本报记者 卢 越

近年来,暴力伤医、医疗纠纷案件时有发生,医师执业环境成为社会关注的热点。以暴力手段故意伤害医务人员行为的性质、罪名与刑罚裁量如何确定?在医疗机构违规尸、私设灵堂、悬挂横幅、堵塞大门等严重扰乱医疗秩序的行为应负哪类法律责任?医院、医生如何应对和防范上述违法犯罪行为?

12月12日,由最高人民法院司法案例研究院主办,中国医师协会承办的第十三期“案例大讲坛”在中国医师协会举行,本次研讨会以近期发生的“北大第一医院医闹”事件和各地发生的医疗、医闹纠纷典型案例为样本,研讨涉医违法犯罪行为及医疗损

害赔偿纠纷的法律适用问题。

在一起刘某、高某与某儿童医院医疗损害责任纠纷案中,病历手册中医务人员书写的门诊病历字迹潦草以致难以辨认,最终导致司法鉴定机构在进行医疗过错及因果关系的鉴定中无法识别病历内容。最终司法鉴定机构出具的鉴定意见为某儿童医院的医疗过错参与度为10%-80%。

“后来法院审判人员花费大量时间、精力与双方当事人核对,使得部分内容得以确认,但仍有一些文字内容难以识别。”北京市朝阳区人民法院执行局局长陈晓东在分享一起医疗损害责任纠纷案件时表示,在涉及告知义务是否履行的问题上,相关法律明确规定医院承担举证责任,医院完成病历的书写制作应符合法律规定和医疗规范,由于病历书写问题

北京 公布重大劳动保障违法行为企业名单

据新华社电 (记者陈旭)拖欠劳动报酬的31家、经行政部门责令改正却拒不改正的4家、逾期不缴纳社会保险费等违法行为的3家、违法延长劳动者工作时间的2家。北京市人力资源和社会保障局12月13日公布了40家重大劳动保障违法行为企业名单。

这是继今年9月份公布首批4家重大劳动保障违法行为企业名单后,北京市更大规模、更大力度地公布重大劳动保障违法行为企业名单。此次公布的40家企业将被记入劳动保障守法诚信档案,纳入人力资源社会保障社会信用体系。同时,北京市人力社保局还将与其他部门和社会组织依法依规实施信息共享和联合惩戒,加大用人单位的违法成本。

北京市劳动保障监察总队总队长黄彬介绍,截至今年11月底,北京共检查用人单位9.72万户,查处各类劳动保障违法案件1.62万件,为劳动者追发工资2.36亿元。

“针对农民工工资问题,今年数量上实现‘三下降’,查处拖欠农民工工资案件数5104件,为1.74万名农民工追回工资1.37亿元,案件数量、人数和金额同比分别下降9.26%、8.42%、22.16%。”黄彬说,目前京津冀地区实施“一地一策”的协同监管,建立信息共享合作机制,三地定期通报不良信用信息名单,使违法违规企业及个人在京津冀地区内“一处违法、处处受限”。

据悉,北京将重点从行业监管的角度,对建设工程、餐饮、保安、快递等领域,规范企业用工、督促企业按照法律法规实施管理,营造良好的用工环境。此次公布的40家企业名称,公众可登录北京市人力资源和社会保障局官方网站查询。

吉林 加快推进对失信被执行人的惩戒

本报讯 (记者彭冰)今年是最高人民法院部署开展“基本解决执行难”三年攻坚行动的收官之年,12月10日,记者从吉林省政府有关新闻发布会上获悉,三年来,该省法院大力推进“财产保全责任保险”“执行悬赏保险”等执行机制创新,首次执行案件的结案率达到91.55%,纳入失信名单12.04万例。近日,吉林省委省政府又下发了《关于构建综合治理执行难大格局的意见》,进一步强化联动单位与法院网络对接和信息共享,加快推进对失信被执行人的监督、警示和惩戒等。

2014年,吉林省高院指导长春中院探索建立了财产保全担保保险制度,由保险公司为申请人提供担保,在一定程度上解决了诉讼中担保门槛过高问题。在被执行人下落不明或无财产可供执行的案件中,为找到被执行人及其财产线索,申请执行人可自愿通过法院发布悬赏公告,并由其支付悬赏金。鉴于很多申请执行人难以负担悬赏金,2017年,吉林省高院指导吉林中院建立了执行悬赏保险机制,申请执行人仅需向保险公司交纳悬赏金额10%的保费,就可由保险公司承担可能的悬赏金支付。该做法进一步调动了社会力量协助查找被执行人财产的积极性。

宁夏 规定不履行赡养义务将被列入失信名单

本报讯 (记者马学礼)近日,宁夏民政厅等9部门联合印发《关于加强农村留守老人关爱服务工作的实施意见》,对加强农村留守老人关爱服务工作提出了明确要求和具体措施。根据这份《实施意见》,不履行赡养义务等行为人员将被列入失信人员名单。

为了解决农村留守老人群体存在的问题,宁夏通过强化家庭主体责任以及建立多部门联合惩戒机制等方式,把不履行赡养义务、虚报冒领扶贫资金、严重违法公序良俗等行为列入失信人员名单,并在信用信息共享平台公开。

对赡养人、扶养人不履行赡养、扶养义务的,宁夏要求村(居)民委员会、老年人社会组织或者赡养人、扶养人所在单位监督其履行;情节严重的,相关部门将依法追究其法律责任。同时,支持家族成员和亲友对留守老年人给予生活照料和精神关爱,鼓励邻里乡亲为留守老年人提供关爱服务。

此外,子女因外出务工等原因不能履行赡养义务的,在尊重老年人意愿的前提下,赡养义务人可与亲属或其他有能力的人签订委托照顾协议并妥善安排老人生活,同时向村民委员会如实报告去向、联系方式等信息。对患有严重疾病、已经丧失自理能力的老年人,要求家庭内部应协商至少留下1名子女在家照料。

深圳 协作打击整治跨区域违法犯罪

本报讯 (记者刘友婷 通讯员宋卓远)12月11日,广东深圳、东莞两地警方举行了联合打击整治跨区域违法犯罪专项行动启动仪式,并分别在两地边界重点区域开展第一次联合整治行动。为进一步加强对东莞边界治安重点区域的整治,深圳市公安局光明分局主动联合东莞市公安局黄江分局开展打击整治跨区域违法犯罪行动。

前期,深圳光明与东莞黄江两地警方签订了警务协作框架协议,12月初开展了两地警方的警务交流活动并召开联席会议,研究深化两地警务合作。经过深入交流,双方就加强警务信息共享,开展卡点联合布控缉查与重点区域统一清查,联合打击跨区域违法犯罪等工作达成一致意见,表示将努力探索共建共治共享社会治理新模式,力争实现刑事治安警情得到明显遏制,社会面防控能力明显增强等目标。两地警方深化合作,完善建立“光明-黄江”联合打击机制,通过信息共享、资源互补,共同打击交界地区突出违法犯罪。在前期深入调查的基础上,打击整治跨区域违法犯罪不断取得新战果。11月以来,光明警方牵头先后打掉6个跨区域犯罪团伙,抓获嫌疑人25名,侦破案件30余起。