

被逼“主动请辞” 员工并非只有忍气吞声

核心 阅读

为规避承担法律责任,一些用人单位往往会故意制造事端逼迫员工“主动请辞”。员工对此只有忍气吞声吗?非也!



律师信箱

员工辞职

企业拒收辞职书怎么办?

编辑同志:

我于2022年3月入职某科技公司,双方签订有5年期的劳动合同。当时,我和丈夫在同一个城市工作,能够相互照应。后来,由于我丈夫考取了其他城市的公务员,夫妻两地分居存在诸多不变,长期下去会影响夫妻感情,所以,我就想辞职后回到丈夫所在的城市工作。但我几次把辞职通知书送给公司人事部,人事部都是拒收,令我束手无策。请问,在企业拒收辞职通知书的情况下,我该如何辞职才能避免产生不利后果?

读者 陈晨

陈晨读者:

《劳动合同法》第37条规定:“劳动者提前30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3日通知用人单位,可以解除劳动合同。”据此,劳动者提出辞职,履行一个通知期即可,即使用人单位不批准,辞职行为也生效,通知期届满时双方的劳动合同解除。但是,现实中一些用人单位为了留住人才或者基于其他原因,拒收辞职通知书或以种种理由表示没收到,致使劳动者无法证明已经提前30日书面通知,劳动者一旦走人,就可能因无法拿出证据来证明已履行了通知期,而承担违法解除劳动合同的后果。

劳动者依法享有辞职的自由,用人单位面对劳动者的辞职,不仅应当依法接收辞职通知书,而且还应当向劳动者出具签收单。本案中,鉴于公司拒收你的辞职通知书,你可以根据情况选择采取以下某一种方式通知公司,这样就可以留存证据证明你履行了通知期:一是通过快递方式送达辞职通知书,并在快递单上注明所寄材料为“辞职通知书”,留存寄件信息,公司在回执上签收的日期为书面通知日期。即使公司拒绝签收快件,你亦可凭快递公司的退件凭条证明已履行了书面通知义务;二是在递交辞职通知书时进行录音或录像,以记录递交辞职通知书的过程;三是采用传真、电子邮件、移动通信等能够确认用人单位收悉的方式送达辞职通知书,传真、电子邮件等到达用人单位特定系统的日期即为送达日期。四是邀请无利害关系的证人到场,当面送达辞职通知书,并将送达情况进行书面记录,请证人签字或盖章。以上几种方式中,建议劳动者优先选择寄送快件的方式,因为这种方式既简捷又安全可靠。

律师 潘家永

1

借口调整工作岗位逼迫“主动请辞”,员工并非只有听命

案例

陈女士与一家公司签订的劳动合同,约定陈女士担任会计。7个月后,公司基于改换会计,而陈女士拒绝退出,公司遂以调整岗位为由,将陈女士调往销售部担任副主管。面对公司实质上是想逼迫自己主动辞职,陈女士有权拒绝吗?

说法

陈女士有权拒绝。《劳动合同法》第29条、第35条分别规定:“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。”“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。”即依法成立的劳动合同受法律保护,用人单位和劳动者都应当按照约定的内容,全面、如实地履行义务、行使权利。基于劳动岗位属于劳动合同的必备内容之一,一旦确定,未经双方协商,不得擅自改变。公司在原有岗位依然存在且陈女士拒绝的情况下,恶意制造借口逼迫陈女士离职,无疑与之相违。

2

假借调整付薪方式逼迫“主动请辞”,员工有权索要赔偿

案例

卢女士与一家公司为期4年的劳动合同履行7个月后,公司基于调整经营方向需要缩减人员,为逃避责任又能让员工自行走人,公司决定调整工资支付方式:全体员工每月只发30%工资,另70%纳入考核,如能够完成当月考核任务即全发,反之则不发。面对根本无法完成的考核任务,卢女士明白这实质上就是

“逐客令”。卢女士可以索要赔偿吗?

说法

卢女士有权向公司索要赔偿。《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。”公司调整工资支付方式之举无疑与之相违。同时,根据《劳动合同法》第38条、第46条、第85条之规定,针对用人单位未及时足额支付劳动报酬的行为,劳动者有权辞职并索要经济补偿,也可以要求劳动行政部门责令限期支付并加付赔偿金。

3

借口回家待岗逼迫“主动请辞”,员工有权索要待遇

案例

由于产品销售严重疲软,一家公司不得不决定停止生产。为让员工“主动辞职”,使自己无需承担各种补偿,公司宣布:除9名管理、财务人员外,其他员工一律回家待岗,上岗时间另行通知,待岗人员在待岗期间不享受任何待遇。明白公司的真正用意的钟女士等员工只有忍气吞声吗?

说法

钟女士等员工有权索要相应待遇。

《工资支付暂行规定》第12条规定:“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。”这里的有关规定,包括劳动法第51条与《工伤保险条例》第33条规定的职工带薪休假、婚丧假、工伤

停工留薪期间,单位应按劳动合同的约定正常支付工资;原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第58条规定的企业下岗待工人员由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费等等。

与之对应,公司基于自身原因停产,不管其目的如何,都不能通过待岗、拒发工资来逼迫员工请辞。

颜梅生