

预告、通知、立即解约

员工能否索要经济补偿？

核心
阅读

员工依法单方解除劳动合同的方式可分为预告解除、通知解除、立即解除。那么,3种情形下,员工能否向用人单位索要离职经济补偿金呢?



读者信箱

肇事方拖延给钱修车
应赔偿全部停运损失吗？

编辑同志：

我是一名网约车司机,每天都要在路边给跑运输的电动汽车充电。上个月的一天,张某驾驶新购买的车辆出行,因不熟悉车辆性能,在倒车过程中不小心撞上了我的电动汽车,造成车辆及充电线受损。经交警部门认定,张某负事故全部责任。我随后将车辆送至4S店修理,但张某一直拖延向保险公司签理赔授权,我也未自行垫付修理费,导致车辆在4S店放置了10天后才得以修复。我认为,张某拖延签理赔授权的行为,致使我的车辆无法及时修理和投入运营,收入减少,应赔偿我这10天的停运损失,可张某不认可我的赔偿请求。请问,如果打官司的话,法院会支持我的赔偿请求吗?

读者 陶余信

陶余信读者：

一方面,张某应当赔偿你的车辆停运损失。车辆停运损失,是指依法从事货物运输、旅客运输等经营性活动的车辆因交通事故导致车辆损坏,被侵权人因无法从事相应经营活动所产生的损失。《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第15条规定:“因道路交通事故造成下列财产损失,当事人请求侵权人赔偿的,人民法院应予支持:‘……(三)依法从事货物运输、旅客运输等经营性活动的车辆,因无法从事相应经营活动所产生的合理停运损失;’(四)非经营性车辆因无法继续使用,所产生的通常替代性交通工具的合理费用。”据此,你的车辆被撞坏后在修理期间处于停运状态,你自然可以请求张某赔偿你的停运损失。

另一方面,你对停运损失的扩大负有一定责任,应自行承担一定的停运损失。《中华人民共和国民法典》第1173条规定:“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的,可以减轻侵权人的责任。”本案中,虽然张某因个人矛盾拒绝配合保险公司办理理赔手续,但你作为被侵权人,亦负有防止损失扩大的义务。就是说,在张某拒绝配合你办理车辆理赔手续的情况下,你应当及时垫付修理费,尽早提车投入营运以减少自身损失,且垫付费用并不妨害通过协商、诉讼等方式讨回。因此,对于扩大的车辆停运损失,你和张某均有过错,且过错程度大致相当,你们应当各自承担扩大的车辆停运损失的一半。

律师 潘家永

1

预告解除,员工无权索要经济补偿

案例

陈女士和男友一直都是异地,基于想前往男友所在城市就业,已经在一家公司工作了5年的陈女士便向公司提交了书面辞呈,表明将在30日后离职。陈女士能要求公司依据自己的工作年限,按每满1年支付1个月工资的标准承担经济补偿金吗?

说法

不能。

这里涉及预告解除问题,指的是在劳动合同期限届满前,劳动者预先告知用人单位,经过一定期限即解除合同的行为。《中华人民共和国劳动合同法》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。”基于劳动者据此解除劳动合同行为属于完全自主,甚至不需要用人单位同意,期满即发生法律效力,故《中华人民共和国劳动合同法》第46条没有将之列入用人单位应当支付经济补偿金的范围,即劳动者无权就此索要经济补偿金。

2

通知解除,员工有权索要经济补偿

案例

因为被拖欠工资,在一家公司工作了3年的林女士早有怨言,心中早已有了不在这上班的想法。到了2024年3月15日,即公司发放工资的对应日,林女士再次被通知以前公司所欠她的前两个月和本月应发的工资,必须推后一个月。林女士当即表示下午开始不来上班了。这样的情况下,林女士能索要3个月的经济补偿吗?

说法

可以。《中华人民共和国劳动合同法》第38条第1款规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第26条第一款规定的情形致

使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。”即当出现上列法定事由时,劳动者无须向用人单位预告,就可以口头或书面形式通知用人单位单方解除劳动合同。基于《中华人民共和国劳动合同法》第46条第1款第(1)项已将“劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的”纳入用人单位应当向劳动者支付经济补偿之列,故劳动者有权要求用人单位支付经济补偿。

3

立即解除,单位必须支付经济补偿

案例

2024年3月17日,在一家公司工作了4年的涂先生被要求进入山洞作业。见洞内存有较大的潜在危险,而公司没有提供任何安全保障与防护,严重危及自己的人身安全,涂先生断然拒绝。面对公司仍一再严令,涂先生当即决定立马走人。涂先生能索要3个月的经济补偿吗?

说法

可以。

《中华人民共和国劳动合同法》第38条第2款规定:“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”

即只要出现对应情形,劳动者无需通知用人单位,便可立马走人式的单方解除劳动合同,并根据劳动合同法第46条第1款第(1)项之规定,要求用人单位支付经济补偿金,而且由于用人单位的对应行为属于严重违法法律规定,即使劳动者的立即解除给其造成了损失,劳动者也有权拒绝赔偿。

颜梅生