

司法实践中,劳动关系双方常因离职原因是否为『个人原因』各执己见

是『个人原因』离职还是被迫离职,证据说了算

《工人日报》周倩

根据劳动合同法的规定,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。劳动者因个人原因离职的,单位无须向其支付经济补偿。

然而,司法实践中,劳动关系双方却常因劳动者的离职原因是否为“个人原因”及单位是否该支付经济补偿金等各执己见。还有的用人单位在劳动者离职时,要求劳动者签署“无任何争议”等兜底条款。如果劳动者在离职申请中写明因个人原因离职,还能要求经济补偿金吗?劳动者在离职协议中签署了“无任何争议”条款,还能反悔吗?

近日,北京市第三中级人民法院依法审理一起案件。该案中,劳动者提供有力证据证明其在《辞职申请表》上填写的因“个人原因”辞职是被迫所为,最终法院依法判决支持了劳动者的诉求。

对离职原因各执己见

于某是某家装公司的设计师,因与公司就工资差额、提成及解除劳动关系经济补偿金等问题存在争议,诉至法院。

该家装公司提交了有于某签字的《辞职申请表》。申请表显示,于某在2022年9月1日因个人原因辞职。因此,该公司认为无须支付于某经济补偿。

然而,于某则称,《辞职申请表》载明的离职原因并非其真实意思表示,并提交录音证据进行反驳。该录音证据显示,于某曾在离职前多次与某家装公司人力经理沟通,表明因公司拖欠工资、提成被迫离职,要求在离职申请中写明前述原因,均遭到该公司相关人员的拒绝。为了尽快办理离职手续,于某无奈在《辞职申请表》填写因“个人原因”辞职。

庭审中,于某认为,自己符合我国劳动合同法第三十八条第二款规定的情形,故要求某家装公司支付解除劳动关系经济补偿金。根据劳动合同法相关规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

劳动者提出关键反驳证据

审理该案时,法院查明,某家装公司确实存在拖欠于某工资、提成且金额较大的事实。而根据于某提供的关键证据——录音,足以推翻《辞职申请表》载明的离职原因,证明于某真实的离职原因是因该家装公司拖欠工资和提成,以及于某曾要求在离职申请中写明前述原因但被拒绝的事实。

法院经审理认为,用人单位应当按时、足额向劳动者支付劳动报酬,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者如果以此为由离职,用人单位应依法支付解除劳动关系经济补偿金。

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)》第四十四条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。

北京三中院法官龚勇超在对该案件进行分析时说:“在审理此类案件过程中,用人单位应先就劳动者的离职原因进行举证,如劳动者对用人单位举证证明的离职原因不认可,则应提交反证证明其实际离职原因,否则应各自承担举证不能的不利后果。”

该案中,结合查明的事实,法院采信了

于某关于离职原因的主张,最终判令某家装公司补足欠付于某的工资差额和提成,并依法支付于某解除劳动关系经济补偿金。

离职协议如何签

我国劳动合同法第三十六条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。

实践中,在劳动者离职时,有的用人单位与劳动者签署协议约定“无任何争议”等兜底条款,意图一揽子解决离职问题,降低诉讼风险。这样的离职协议真的有效吗?

“离职经济补偿是可协商的权利,法律尊重当事人的意思自治。一般情况下,用人单位和劳动者签署的诸如‘无任何劳动争议’的离职协议具有法律效力,劳动者签订协议后反悔的,法院不予支持。”北京市鑫诺律师事务所劳动人事专委会主任石小峰告诉记者,但是,如果劳动者举证证明其签署协议时另一方存在欺诈、胁迫或乘人之危情形;或用人单位作出了与离职协议相悖的意思表示;或用人单位明确存在欠付劳动者工资情形的,依法可请求撤销。“司法实践中,劳动者多以存在被欺诈、胁迫等情形进行抗辩,但基于劳动者证据留存意识不足且法院审查标准严格,劳动者很难对此提供有力证据。”石小峰说。

“应当注意的是,劳动者单方解除劳动合同的理由应明确、具体,且判断用人单位是否应向劳动者支付经济补偿金应以劳动者解除劳动合同时提出的理由为准,不应以劳动者事后补充或变更的理由判断。”龚勇超认为,从长远来看,只有树立劳动者与用人单位权益“双保护”原则,才能保障劳动关系与社会经济的和谐发展。

石小峰提醒,在签署离职协议时,应认真阅读协议条款,谨慎签订,尤其要留心“无任何争议”“所有款项”“放弃某权利”等兜底条款,确保离职协议是自己的真实意思表示,如存在胁迫等情形,应注意留存相关证据或拒绝签署。同时,尽量保证离职补偿金额以外不再存在其他应付未付劳动报酬,避免不必要的纠纷,如确有其他未付款项无法囊括,应及时通过书面形式予以固定。

“劳动者应有证据留存意识。如劳动者可以证明其离职时,单位负责工资核算的人员、管理人员等对于拖欠劳动者的劳动报酬予以确认或承诺,抑或表示离职协议款项不包括某项劳动报酬的,可以视为用人单位对其意思表示作出了有利于劳动者的变更。”石小峰说。

《中国消费者报》郑铁峰

近期,“司机因吃蛋黄派后呼气检测显示酒驾”的消息引发公众热议,不少人担心食用含酒精(乙醇)成分的食物后会导致呼气酒精检测误判。蛋黄派、提拉米苏、甜酒酿等食物真的会导致酒驾风险吗?

近日,浙江省宁波市计量测试研究院通过实验发现,食用或使用含酒精成分的物品后,立即进行呼气酒精检测检出酒驾的风险较高,但大多数可在5至10分钟内恢复正常,消费者需提高警惕,但不用过度担忧。

据介绍,部分食品在加工过程中会添加酒精或通过发酵产生微量酒精。常见的如蛋黄派,部分品牌为保鲜会添加食用酒精,含量约0.5%—1%;提拉米苏,传统配方含咖啡酒或朗姆酒,含量约1%—3%;格瓦斯饮料,传统发酵型格瓦斯的酒精含量约0.3%—1.2%;甜酒酿,由糯米发酵制成,酒精含量约1%—3%;酒心巧克力,配料中添加经过调配的酒精混合物,含量约1%—5%;荔枝,果肉中含糖量较高,成熟后糖分发酵产生微量酒精。

此外,有部分药品、日用品含有酒精成分,如藿香正气水,辅料为酒精,含量约40%—50%;漱口水,部分产品添加酒精成分,以起到助溶和抗菌作用,含量约2%—15%。

根据GB19522—2024《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》规定,车辆驾驶人员血液酒精含量≥20毫克/100毫升且<80毫克/100毫升属于饮酒后驾车(酒驾),≥80毫克/100毫升属于醉酒驾车(醉驾)。呼出气体酒精含量检测仪通过检测呼出气体中的酒精含量,按1:2200换算成血液酒精含量,即呼气酒精含量值乘以2200等于血液酒精含量值。

理论上,摄入含酒精的食物可能导致呼气值短暂超标,实际也是如此吗?呼气值多久可以回归正常?技术人员进行了验证实验。

实验选取蛋黄派、提拉米苏、格瓦斯饮料、甜酒酿、酒心巧克力、荔枝、藿香正气水、漱口水8种物品,招募健康志愿者,空腹食用或使用后立即进行呼气检测,并持续监测10分钟内呼气值变化,以呼气酒精含量值换算血液酒精含量值为检测结果。

实验分为两部分。一是单次食用或使用后呼气峰值检测,即志愿者分别食用一份标准量约25克的蛋黄派、提拉米苏、格瓦斯饮料、甜酒酿、酒心巧克力、荔枝或使用5毫升的藿香正气水、漱口水(含漱后吐出)后,立即进行呼气酒精检测。实验结果显示,除提拉米苏和格瓦斯饮料外,其他的呼气检测值均已超过酒驾标准,其中食用或使用酒心巧克力、藿香正气水、漱口水后超过醉驾标准。

二是酒精代谢速度测试,即以志愿者首次呼气检测时间点为基准,分别在5分钟、10分钟后进行呼气酒精检测(单位:毫克/100毫升)。实验结果显示,食用或使用上述物品后,绝大多数呼气检测可在5至10分钟内恢复至正常范围。

根据实验结果,宁波市计量院提醒车辆驾驶人员应避免在行车前食用含酒精成分的食物,禁用藿香正气水等高酒精含量的药品或保健品;注意预留代谢时间,若误食少量含酒精食物,建议休息30分钟后再驾车;若遇呼气检测异常,应向交警主动说明情况,可申请血液检测以澄清结果。

此外,呼气检测受个体代谢差异、食物具体成分等因素影响,结果可能存在一定偏差,消费者需提高警惕,但不用过度担忧。



警惕食物的『酒驾陷阱』