

# 职工被忽悠选择离职 丢了饭碗现无法申冤

职工因为忍受不了超时加班向公司领导反映情况，公司非但不维护他合法权益，还让他在一份离职申请上签名。日前，职工范先生向本报反映自己被公司忽悠，导致权益受损的问题。

据范先生反映，今年年初，刚进公司时，就和公司签订了一份三年期的劳动合同。合同约定工资是8000元。想着自己是刚入职的新人，收入还可以，所以只要是部门经理交代的工作他都努力去完成。不曾想，经理交代的工作很多，加班加点成了常态，而且还没有加班费和调休。一开始，范先生觉得可能是自己业务不熟练，动作比较慢的缘故，但过了一个多月，他发现即使自己业务再熟练也不得不加班加点才能完成经理布置的任务。经理不断加码，天天加班，周六周日都不一定能休息，这让他身心疲惫。一

个多月前，因为一位同事辞职，经理再次增加工作量时，范先生提出了异议。经理很生气，当即就说：“不愿做就走人！”范先生又去找了老板，老板听后说，他会了解一下。几天后，范先生接到了人事部通知，让他去谈话。到人事部后，人事经理便说，范先生现在和经理搞得这么僵，继续做下去也没有什么意思，再说，他也不是找不到工作。人事经理提出，如果范先生愿意自己辞职走人，公司可以给其2个月的工资作为补偿，这样就可以有两个月的时间慢慢找工作。

自己和经理闹僵了，继续工作下去确实没有什么意思，现在在公司愿意多给两个月工资，也可以接受。于是范先生便在人事经理拿出的一份离职申请上签了名，表示愿意自动离职。他问起补偿何时到位，经理说，会找老板批一下，到时候和当月工资一

起打到范先生的银行卡上，让他不用担心。但到了发薪日，范先生的工资卡上只打进了一个月的工资。他打电话到人事部询问，人事经理竟说，老板没有批准，认为辞职的职工不应该拿补偿。这不是明显忽悠人吗，范先生表示要向有关部门投诉。

根据范先生的单方面反映，上海阳光卓众律师事务所尹继耀律师认为，范先生确实被公司忽悠了，且陷入了不利的境地。因为根据《劳动合同法》的规定，一般情况下，职工提出解除劳动合同是没有补偿金的，除非用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同，并可以获得经济补偿金：未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；未及时足额支付劳动报酬的；未依法为劳动者缴纳社会保险费的；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，等等。当



然，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。范先生已经在离职申请书上签了名，表示他愿意自动离职，若不能证明签订这份申请时存在欺诈、胁迫的手段或者乘人之危等情况，他就无法反悔。

权益顾问

文 马永卿 崔蔚 摄 金卫星

不过尹律师认为，范先生的加班权益还是可以主张的。根据规定，用人单位安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付；安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付；安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付。虽然，加班费争议的举证责任是倒置的，但尹律师建议范先生还是要在做好证据收集的情况下再维权。

热线实录

62189211



竞业限制期  
必须两年吗？

刘先生问：我进入一家公司后，公司和我签订了竞业限制协议，约定竞业限制期限为两年。公司还说竞业限制期限最低就是两年，是这样吗？

答：根据规定，竞业限制的期限由劳动合同当事人约定，最长不得超过二年，但法律、行政法规另有规定的除外。所以一般来说竞业限制期限是最长两年，你们公司的说法不对。另外，你还要注意，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中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。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

灵活就业人员  
能领失业金吗？

吴女士问：灵活就业人员可以领失业保险金吗？

答：同时具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：在法定劳动年龄内非因本人意愿中断就业；具有本市城镇常住户口（2015年3月1日起，参加失业保险的本市农村户籍人员纳入范围）；本人在职期间按照规定缴纳失业保险费；解除、终止劳动关系或者工作关系前缴纳失业保险费满1年；按照规定办理失业登记手续和失业保险申领手续，并有求职要求。参加灵活就业缴费的人员没有缴纳失业保险费，不能领取失业保险金。停止缴费后，如符合失业保险金领取条件的，可以申请领取。文 崔蔚

在线交流请登陆 [www.51ldb.com](http://www.51ldb.com)

老马信箱

## 可否解雇试用期孕妇？



老马同志：

我们新招了一名员工，才上班没多久，她就说怀孕了，接下来工作也丢三落四，连续考核不合格。我们看她试用期马上到了，想解除她的合同算了。但有人说，只要是

孕妇，企业就不得解除，否则构成违法。请问是这样吗？读者 小袁

小袁：

《妇女权益保护法》第26条规定，任何单位不得以结婚、怀孕、

产假、哺乳等为由辞退女职工或者单方解除劳动合同。《劳动合同法》第42条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依据《劳动合同法》第40条、41条规定解除劳动合同。总之，实践中企业要想解除“三期”女职工的劳动合同难度很大，操作不慎就可能构成违法解雇。那么，企业是否可以解除试用期内不符合录用条件或者严重违纪的孕妇的劳动关系呢？好多人确实有一些模糊认识。

首先要明确的是，若怀孕女职工在试用期内被证明不符合录用条件的，用人单位照样可以解除劳动合同。因为“三期”女职工的劳动合同仅在非过错性解除与经济性裁员的情况下受到法律的强制性保护。换言之，“三期”女职工存在过错的，符合《劳动合同法》第39条过错性解除条件的，用人单位照样解除劳动合同。

《劳动合同法》第39条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。所以，如果劳动者不符合录用条件、违纪违法、严重失职、被依法追究刑事责任等，不管是什么身份，企业都有单方解除的权利。这种解除是即时的，也无需补偿，否则对用人单位而言也是不公平的。

但需要特别指出的是，以不符合录用条件为由解除，是一系列要求，不是随口说说的，举证责任也在用人单位。首先这些录用条件要明示给职工，而且要有量化指标，包括考核方法。如果录用条件相关文件载明了劳动者任职的具体要求和条件，一旦劳动者无法达到该录用条件，就属于不符合录用条件。但怀孕并不是“不符合录用条件”，如果用人单位将“怀孕”设定为不符合录用条件的情形之一，将涉嫌构成职业歧视和违法解除。

文 老马

上当太多

图 夏贺新



## 为孩子婚后买房系赠与吗？

案例：

余某与黄某系夫妻，婚后打算购房。2014年4月9日，余父在女儿、女婿购房的开发商处刷卡8万元作为购房定金。4月21日，余父往黄某银行转账汇款2万元。4月22日，余父向农商银行提出贷款申请，向银行贷款60万元，期限24月，委托支付给黄某，获批后，款项60万元划入黄某账户。2016年6月，因原借条遗失，在余父的要求下，余某向余父出具《借条》，载明：余某、黄某现向毛某、余父借款柒拾万元，用于购买期房。落款为：借款人余某，2014年4月9日。购房后，房屋登记在

黄某名下。

2016年，余某、黄某离婚，余父向黄某、余某主张70万元的借款，黄某承认收到70万元，但主张该款项系余父赠与黄某、余某的购房款，没有归还义务。余父不服，诉至法院，请求黄某、余某还款。本案历经一审、二审、再审，黄某承认借条遗失的事实，黄某的父亲于2016年6月28日对上述借款事实予以证实。

区人民法院经审理认为借贷关系成立，判决被告黄某、余某偿还原告余父借款本金70万元。

黄某不服，提起上诉，中级人民法院经审理后判决：驳回上诉，维持原判。

黄某不服二审判决，向高院申请再审，高院经审理裁定：驳回黄某的再审申请。

法院最终认定：子女婚后买房时父母出资，除书面明确表示赠与外，应视为以帮助为目的的临时性资金出借，子女负有偿还义务。

律师评案：

本案争议焦点为案涉的70万元款项的性质是赠与还是借款。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国婚姻法〉若干问题的解释（二）》第二十二条和《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国婚姻法〉若干问题的解释（三）》第七条均围绕这一问题作出规定，但在司

法实践中依然存在争议。一种观点认为应当认定为赠与，另一种观点认为，应当认定为借款。

本人倾向于第二种观点，即子女婚后买房时父母出资，除书面明确表示赠与外，应视为以帮助为目的的资金出借，子女负有偿还义务。

文 张建伟

（以上均系律师个人观点，仅供参考）

房产法律热线：53021977  
张建伟 律师  
13501716400  
邑鼎律师事务所，中山南一路1065号304-305室