

职工被迫辞职，公司就能规避法律责任吗？

为逼迫劳动者自动离职且不留把柄，一些用人单位采取让因伤病住院治疗的劳动者限时返岗上班,或者将其移出工作群、关闭其打卡考勤权限、恶意制造旷工等手段使其违纪或主动辞职，而这样做真的能起到规避法律责任的目的吗?答案是否定的。本文对此作出相应的法理剖析。

【案例1】明知职工住院治疗却要求其到岗上班，公司刻意制造旷工属于违法

2026年7月30日，因在家做饭时不慎被烫伤，文女士不得不住院治疗。为此，她根据医院出具的医疗证明向公司提交请假半个月的申请。然而，早就打算解聘文女士、只是没有找到机会的公司于次日便要求她返岗上班。由于文女士未按照公司的要求到岗工作，公司便以其连续旷工超过5天为由，依据劳动合同约定及公司相关规章制度规定与其解除劳动合同。

在此情况下，公司应否向文女士支付经济赔偿金？

【点评】

公司应当依法向文女士支付经济赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即用用人单位应否向劳动者支付赔偿金，取决于其解除劳动合同的行为是否违法。而《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：“企业职工

因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。……”其中的医疗期是指用人单位对职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

结合本案，文女士请假半个月，明显没有超过其应当享受的最低3个月的医疗期限。而公司明知其住院治疗无法到岗，却故意不批准其休假，进而制造旷工事由，并以貌似合法的理由将其解聘，此举无疑构成违法解除劳动合同关系，应当承担赔偿责任。

【案例2】职工上班迟到两次，公司直接解除劳动合同属于小错重罚

因为7岁的儿子突发疾病需去医院治疗，曹女士连续两天早上上班分别迟到约10分钟。虽然此举并没有给公司造成任何损失，但已经打算裁员的公司便以曹女士违反企业规章制度为由，直接解除了曹女士的劳动合同。

面对这种情况，曹女士能向公司索要经济赔偿金吗？

【点评】

曹女士有权向公司索要经济赔偿金。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的。”该规定表明，

只有在劳动者“严重”违纪的情况下，用人单位通过警告、记过、降职、降级、降薪等无法达到惩戒目的时才可以解除劳动合同。对于劳动者的轻微违纪行为，用人单位应当及时的教育、纠正，对劳动者提出警示，告知其继续再犯可能面临的不利后果，督促其遵守劳动纪律，严禁直接采取最严厉的解除劳动合同的惩戒措施。简而言之，用人单位对劳动者违纪行为的正确处理方式，是对该行为的处罚与其造成的后果相当。就该规定中“严重”与否的判断，通常要考虑劳动者的违纪行为是否达到严重程度，具体来讲就是考查劳动者违纪的主观故意、行为性质、行为后果等，同时还要看用人单位是否已经穷尽其他处罚手段。

结合本案，曹女士只是偶尔迟到两次且事出有因、没有给公司造成任何损失，此时，公司理当秉承公序良俗原则，给予曹女士人文关怀，予以善意、宽容、合理处理，可其采取小错重罚直接将其解聘的措施，明显违背上述规定中适用“严重”要件的条件。因公司构成违法解除劳动合同，依法应当向曹女士给付经济赔偿金。

【案例3】无故将职工移出微信工作群，公司无理由解除劳动合同关系属于违法

胡女士与公司因劳动争议引发诉讼后，公司虽未明确告知欲将胡女士解聘的意愿，但将胡女士移出了微信工作群、关闭了她的打卡考勤权限并撤销了她的工作岗位，甚至拒绝向她发放工

资。由于公司对这一系列行为拒绝作出任何解释，胡女士认为这是公司在逼迫她自行离职。因她一直未主动辞职，公司最终决定与其解除劳动关系。

在这种情况下，公司应否向胡女士支付经济赔偿金？

【点评】

公司应当依法向胡女士支付赔偿金。

本案中，公司虽未明确告知胡女士解聘意愿，但其利用优势地位，将胡女士移出微信工作群、关闭打卡权限、撤销工作岗位、拒绝对这些行为作出任何解释等，无疑使胡女士有理由相信公司系有意逼迫其自动离职。在胡女士始终未提出辞职的情况下，公司无故将其解聘属于违法，应当承担赔偿责任。

《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。”《最高人民法院关于审理〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”据此，在公司不能证明或拒绝证明其系合法解除劳动合同时,应当向胡女士支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

颜梅生 法官

配偶婚外同居应承担哪些法律责任？

编辑同志：

2015年，我与王先生登记结婚，婚后不久生有一子。自2023年起，因夫妻感情不和，三天两头争吵，王先生就搬出去与旧相识唐某同居。我认为他们二人长期同居的行为违法，在收集相关证据后，准备向法院起诉离婚，并要求王先生承担法律责任。

请问：我若提出上述诉请，能否获得法院的支持？

读者：秦玉（化名）

秦玉读者：

法律上的同居，通俗地说即指男女双方未经结婚登记的法定程序，就共同居住生活在一起。至于同居行为是否违法且要承担什么责任，应当区别不同情况予以判定：

第一，均无配偶的男女同居，系对自己生活状态的一种自由选择，法律并不禁止。但是，选择以同居关系一起生活的当事人，需要从思想上认识到这种并未进行结婚登记的婚姻形式是不受法律保护的。由于缺乏婚姻关系的保障，双方在财产、债务、子女及人身安全方面均面临特定的法律风险。

第二，有配偶者与他人同居则属于违法行为。《民法典》第一千零四十二条第二款规定:“禁止重婚。禁止有配偶者与他人同居。”所谓有配偶者与他人同居,是指有配偶者与婚外异性,不以夫妻名义,持续、稳定地共同居住。有配偶者与他人同居的行为,不仅违反我国一夫一妻制的婚姻制度,严重伤害夫妻感情,还会引发一系列社会问题,因此,法律予以严禁。

第三，有配偶者与婚外异性以夫妻名义，持续、稳定地共同居住，则属于重婚性质，将被认定为重婚罪。

无论是重婚还是有配偶者与他人同居，均要承担相应的法律责任。首先，该行为是请求离婚的法定理由之一。《民法典》第一千零七十九条规定,人民法院审理离婚案件,“有下列情形之一，调解无效的，应当准予离婚：（一）重婚或者与他人同居……”其次，是承担离婚损害赔偿责任的 情形之一。《民法典》第一千零九十一条规定：“有下列情形之一，导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿：（一）重婚；（二）与他人同居……”最后，因同居而构成重婚罪的，要承担刑事责任。

本案中，你若以王先生婚外同居为由起诉离婚并请求损害赔偿，且在法院进行调解时你拒绝与王先生和好，那么，法院应当依法判决准予离婚，并判决王先生向你进行损害赔偿。

潘家永 律师

法定代表人以个人名义招聘的职工,与公司存在劳动关系吗？

案情回顾

王某是一家工程公司的法定代表人。2024年7月，他以个人名义招聘李某到公司从事木工工作。工作期间，双方未签订劳动合同，公司亦未为王某缴纳社会保险。李某每天干什么工作，均由王某通过微信等方式直接安排，同时由王某以微信转账形式向李某支付劳动报酬。

2026年1月初，李某在工作时意外受伤，王某将他送医并垫付了医疗费。出院后，李某要求公司为他申请工伤认定，但被拒绝。为此，李某申请劳动争议仲裁，要求确认其与公司存在劳动关系。

经审理，仲裁机构裁决李某与公司存在劳动关系。李某不服该裁决结果，诉至法院。

公司诉称，李某系由法定代表人王某个人聘用，其与法定代表人之间存在劳务关系，与公司没有任何关系。此外，公司称所有工作人员均由王某个人雇佣，与公司不存在劳动关系。

李某辩称，在职期间，其全部工作内容均为公司的主营业务，其在工作时间、工作场所、因工作原因受到意外伤害，符合

认定工伤的条件。其之所以申请劳动争议仲裁，目的是为了确认与公司之间存在劳动关系，以便后续申请工伤认定并获取相应的工伤保险待遇。

裁判结果

法院经审理认为，案涉工程公司以公司名义对外承接工程项目并签订合同，又以法定代表人王某的名义对外雇佣相关人员，但从事的工作是为工程公司承接的工程项目提供劳动，两个行为之间存在矛盾。王某作为法定代表人，以个人名义雇佣李某为公司工作，对李某进行考勤，并按月发放工资。李某作为普通劳动者，有理由相信王某系代表工程公司对其进行管理及支付劳动报酬。因此，法院判决确认双方之间存在劳动关系。

工程公司不服一审法院判决,在法定期限内提起上诉。二审法院审理认为，工程公司的上诉请求缺乏事实与法律依据，原审判决认定事实清楚，适用法律正确,遂判决驳回上诉,维持原判。

法律分析

实践中，存在用人单位以法定代表人个人名义招用劳动者的情况，在此情况下用人单位和劳

动者之间易产生矛盾纠纷。因此，应当弄清以下两方面问题。

一、确定劳动用工性质，是劳动关系还是劳务关系

对于用工主体的认定是此类案件的关键。公司法定代表人直接招用劳动者，劳动者是与公司建立劳动关系，还是与法定代表人个人建立劳务关系，是首先要弄清的问题。这个问题对用工关系的性质和劳动者权益的保障有直接而广泛的影响。若劳动者与公司建立劳动关系，则其权益适用劳动法律法规进行保护，且享有获取社会保险待遇、工伤待遇等劳动权益。若劳动者与公司法定代表人个人建立劳务关系，则应根据《民法典》相关规定对劳动者予以保护。

本案中，工程公司以公司名义获取项目后，由法定代表人出面招聘职工，并由这些职工为工程项目进行工作。若以此认为职工系法定代表人个人雇佣,那么，工程公司仅为既得利益的最终享受者，且无须履行用人单位的法定义务，该行为本身与相关劳动法律法规的立法本意相悖，严重侵害劳动者的合法劳动权益。

二、依据劳动关系认定标准，准确界定用工关系

《劳动合同法》第七条规