

就业中这些问题 你需知晓

强索「分手费」也能构成犯罪?

编辑同志:

我儿子通过网络聊天与苏某相识后,迅速确立了恋爱关系。虽然苏某对我儿子很好,但只要我儿子提出结婚或去看望她父母,苏某便会设法拒绝。久而久之,我儿子产生了疑问,经跟踪后发现苏某系有夫之妇,已结婚三年,只是因丈夫长期外出务工,无法忍受寂寞,才与我儿子“恋爱”。我儿子由于难以忍受被欺骗,加之与苏某交往年余确实存在损失,曾要求苏某赔偿15万元“分手费”。见苏某拒绝,我儿子便以将两人在一起的“证据”交给苏某丈夫为由逼其就范。苏某出于惧怕交付后,又因后悔而报警。近日,我儿子还被法院判了刑罚。请问这到底是怎么回事?

读者:黄美怡

黄美怡读者:

你儿子已构成敲诈勒索罪,法院判决并无不当。

该罪是指以非法占有为目的,对被害人使用威胁或要挟的方法,强行索要公私财物,数额较大的行为。本案中,你儿子的行为已经具备该罪的构成要件:一方面,你儿子索要15万元“精神损失费”当属非法占有。苏某已经结婚三年,却因为难于忍受寂寞而隐瞒事实与你儿子恋爱,虽然违法且有悖于社会道德,在客观上也给你儿子造成了一定物质损失和精神损失,但即使需要赔偿,在苏某拒绝的情况下,也只能通过司法机关作出处理,而不能将自己的意志强加给对方,更不能漫天要价。否则,你儿子索要“分手费”的行为便是既没有法律依据,也没有合同依据。在此情况下,其行为无疑非法。另一方面,你儿子对苏某实施了要挟方法。要挟是指抓住被害人的某些把柄或者制造某种借口,对被害人实施精神上的强制,使被害人基于息事宁人而被迫交出财物。在苏某拒绝按照你儿子的要求支付“分手费”情况下,你儿子以将两人在一起的“证据”交给苏某丈夫为把柄,明显是想借此让苏某产生恐惧感和压迫感,从而被迫就范。苏某最终也正是因为担心丈夫对其不利乃至危及整个家庭,才不得不照办。即符合要挟的法律特征。再一方面,你儿子必须受到制裁。最高人民法院、最高人民检察院《关于办理敲诈勒索刑事案件适用法律若干问题的解释》第一条规定:“敲诈勒索公私财物价值2000元至5000元以上、3万元至10万元以上、30万元至50万元以上的,应当分别认定为刑法第274条规定的‘数额较大’、‘数额巨大’、‘数额特别巨大’。”你儿子的涉案金额达15万元,不仅超出了“数额较大”的追诉起点,而且在“数额巨大”之列,自然难辞其咎。

法官 颜东岳

《劳动合同法》颁布实施至今,个别用人单位依然存在违反《劳动合同法》,侵害劳动者合法权益的行为。为让读者深入了解该部法律,特别是当自身权益受到侵害时能够及时有效地维权,我们就司法实践中容易出现纠纷的热点问题进行解读。

关键问题一 用人单位与劳动者签订书面劳动合同

该法针对此问题有明确的规定。《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”

第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年,未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

第十四条规定:“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”

“无固定期限合同”并非是所谓的“铁饭碗”。无固定期限合同是指用人单位与劳动者约定“无确定终止时间”的劳动合同,它和固定期限合同一样,只要出现解除合同的法律条件,都是可以解除的。

关键问题二 试用期

用人单位一般对新入职的员工规定了一定期限的试用期,然而,个别用人单位利用试用期来侵害劳动者合法权益。《劳动合同法》第十九条规定:“劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合

同,试用期不得超过6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。”

第二十条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”

第二十一条规定:“在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。”

关键问题三 劳动合同解除

合同有成立自然就有解除,根据《劳动合同法》第三十九条的规定,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。

另外,第四十条规定:有下列情形之一的,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者

调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

总而言之,用人单位不得无故解聘劳动者。

关键问题四 违约金

在司法实践中,个别用人单位会约定各种名目的违约金。对此,《劳动合同法》也有针对性的规定,该法第二十二条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”

第二十三条规定:“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保

守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。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。”

第二十五条规定:“除本法第二十二和二十三条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”

提醒广大读者,除公务员和参照《公务员法》管理的人员,以及法律、法规和国务院另有规定的事业单位中实行聘用制的工作人员外,国家机关、事业单位、社会团体与其他劳动者均应当建立劳动关系,并执行本法。

如果用人单位未按上述法律规定与您签订并履行劳动合同时,劳动者可适用相应法律法规到劳动监察部门及劳动争议仲裁委员会提出申请,保护自己的合法权益。

廖工



公告