# 职场：不能“你不仁，我不义”

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-08-05

*舒先生在单位加班不断，每周有2－3天要到深更半夜，而且公司不发加班工资。单位还振振有词说是合同上写明的。他寻出合同来看，果然有一句：“单位根据业务需要安排加班，必须参加，否则作违纪处理。加班费包含在工资里”。一年后，单位原先加薪的承诺（口头...*

舒先生在单位加班不断，每周有2－3天要到深更半夜，而且公司不发加班工资。单位还振振有词说是合同上写明的。

他寻出合同来看，果然有一句：“单位根据业务需要安排加班，必须参加，否则作违纪处理。加班费包含在工资里”。

一年后，单位原先加薪的承诺（口头）又赖掉了，他觉得上当了。在找到机会后，舒先生闷声不响跳槽到另一家公司，还带走了有关的业务资料，包括电脑光盘。

正当他觉得心里出了一口气的时候，原单位将他告到劳动仲裁机构，说他违约，要承担法律责任。舒先生则认为是你先不仁，我才不义的，我是“正当防卫”，有什么错？ 用人单位不仁，违反合同在前，劳动者是不是也能针锋相对，撕毁合同于后呢？对此《上海市劳动合同条例》早己作了明确规定：“劳动双方当事人都违反劳动合同的，应当各自承担相应的责任”。

这就是说，违反合同，不管先后，不能抵消、也不能混淆双方的责任，应说是“桥归桥，路归路”，双方对各自违反合同的行为后果负责，并承担相应的责任。 法律规定，合同双方的当事人对劳动关系要承担各自的义务和法律责任。

有不少劳动者本来很有理的，吃了点亏，就意气用事，用不义的手段让老板“出血”，结果呢，往往是应当得到的补偿不多，而赔偿的却反而多。 比如上面所说到的舒先生，如果以用人单位违反有关加班的规定（不支付加班费用）为由，完全可以要求劳动仲裁委员会解除劳动合同，不但不必赔偿，而且还可以得到经济补偿。

如果他依法行事，既不会亏，也不会有麻烦。 但他来个以错对错，问题就复杂了。

按照有责自负，分别承担的原则，单位反而从无理变有理了。首先可以提出要他承担没有提前通知的责任，因为根据规定，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同的情况有三种，他似乎并不属于其中一种，何况，即使属于的，还要通知，还要办移交手续。

第二，单位提出，要他承担违规带走业务资料，影响重要业务，造成企业损失的赔偿责任。 这个争议的结果，舒先生可能会补到加班工资，但也可能要赔偿单位损失等，很可能会得不偿失。

所以，劳动者要维权，但千万不可意气用事，而是要依法用事，才能有理有利。 来源：学生大

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找