

先诓骗员工签名 再自行填写辞职理由

# 企业设套骗员工辞职难逃赔偿

□本报记者 赵新政

马大姐所在公司在竞争中渐感压力增大。为压缩成本,公司想到了裁员。而且,公司还想让员工以主动辞职的方式实现裁员,以节省补偿员工的费用。

“头一天还在上班,第二天就把我们的岗位取消了,事先还让我们在辞职申请表上签了字。”马大姐说:“我们的主管经理说,如果不签字就拿不到公司的离职经济补偿。但到谈补偿时,公司又说我们是主动辞职,按照法律规定没有任何补偿。这不是骗人吗?”

最近,马大姐在致诚公益律师张洁帮助下,经仲裁委裁决,不仅将公司的骗人把戏戳穿,还让公司支付给她各项经济补偿合计21713.5元。

## 公司超市终止合作 促销员工悉数下岗

45岁的马大姐是河北省三河市人。2013年1月9日,她应聘到蓝某某(中国)有限公司,担任促销员职务。当天,双方签订了期限自2013年1月9日至2016年2月1日的劳动合同。

入职后,她被安排在家乐福北京天通苑店工作。由于合同中并没有约定工资,其收入全部靠业务提成,所以,她天天早来晚走,莫说偷个懒,就连双休日、节假日都舍不得休息。

“那是自己给自己干活儿,使不得假劲儿。”马大姐说,拼死拼活,她一个月的平均工资能达到4813元。尽管很辛苦,她觉得靠自己的双手给家里增添一份收入也是值得的!

可是,她无论如何想不到,2015年6月30日,竟是她的梦想终结日。

这天,公司主管经理告知她,由于家乐福超市的进店费太贵,公司决定终止与家乐福的合作,她的工作岗位从7月1日起取消。该超市在其他地区员工,统一按照公司的安排,全部下岗,怎么处理听候通知。

## 曾经签字申请辞职 如今维权处于劣势

“两年多的合作,也算痛快。出于对大公司和主管经理的信任,我听信了经理的话。”马大姐说,经理让她先签一个辞职申请表,她照着做了。因为,经理说只有签了这个字,才能和公司

谈离职赔偿的问题。

“我签字时不是没有一点怀疑,毕竟是辞职吗!听说员工自动辞职,一般都不会得到什么补偿,但经理说,别人都这样做了,你也不能搞特殊。再说了,那么大的一个公司,能亏你一个人?”马大姐说,她宁愿经理说的话是真的。可是,在家里等了半个月,公司一点消息也没有。

于是,她就跟在其他超市干促销员的同事联系,互通情况后,大家在超市的岗位被取消后,公司打算更多地通过互联网渠道销售。其中,有一部分超市促销员被要求承担销售员和快递员双重身份,主要在社区内销售洗衣液,并送货到家,仍然没有底薪。

“我们大多是40到50岁之间的老姐妹,根本没有体力和精力完成公司这样安排的任务。所以,我们一二十个人就这样失业了。”马大姐说,经过商量,她们决定一起向劳动争议仲裁机构申请仲裁,要求公司给出一个说法。

然而,打官司谈何容易。“知道自己冤枉。但哪里冤枉了?吃亏在什么地方?怎样来维权?有什么法律依据?我们有什么证据?所有这些,经别人一问,我们自己都说不出。这还怎么维权?”马大姐说。

经仲裁委立案工作人员介绍,马大姐找到致诚公益。张洁律师受法律援助中心指派,为马大姐提供法律援助。

“我们公司是销售日用品的,天天在各大电视台做节目、发广告,几亿几亿元的往外花钱,怎么对我们这些为它辛辛苦苦工作

多年的员工如此苛刻?”有张律师帮忙,马大姐心里踏实多了,但她还有点担忧,因为律师说她的诉讼有风险,原因是公司手中握有马大姐签字的辞职申请表,该证据对其非常不利。在司法实践中,仲裁委依据辞职申请表认定劳动者自动离职的案例比比皆是。也就是说,本案尚未进入庭审阶段,已经处于劣势。

## 充分评估诉讼风险 提出合理赔偿方案

马大姐对律师的提示表示理解,“即使一分钱要不回来,也要跟公司理论一番。把理说明白,比什么都强。我们可以没有知识,但不能被欺骗。更不能被骗了,还说人家好!”

张洁律师仔细分析案情后认为,这起争议系由公司与超市的合作关系终止引起的,以此来取消劳动者的工作岗位,应当属于客观情况发生重大变化而导致的劳动合同履行不能而解除。

如果是这样,依据《劳动合同法》第40条第3款规定,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,用人单位提前三十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。

而就马大姐反映的情况看,其工作岗位取消后,公司并未与她协商,更未能就变更劳动合同内容达成协议。因此,张律师认为不应当向公司主张经济补偿金,而应当依据《劳动合同法》

第87条规定,按公司违法解除劳动合同,按经济补偿标准的二倍主张经济赔偿金。

不过,这里隐含一个风险,即一旦公司有证据证明双方之间有协商过程,且未能就变更劳动合同内容达成协议,那么,仲裁庭很有可能支持经济补偿而非经济赔偿。而在此种解除情况下,由于公司没有提前三十日以书面形式通知劳动者,只需额外支付马大姐一个月工资就可以了。

据此,张律师决定将仲裁请求确定为三项:一、裁决被申请人支付申请人违法解除劳动合同赔偿金28878元;二、裁决被申请人支付申请人未提前一个月通知的代通知金4813元;三、裁决被申请人支付申请人未休年假工资补偿4868元。

## 抢先一步在京起诉 公司如数支付补偿

马大姐顺利地到仲裁委立案。进入庭审阶段后,公司果然拿出马大姐签字的员工辞职表说事。

马大姐清晰地看到,原先空白的表格上,在辞职原因处写上了“已找新工作”五个大字。“这不是我写的,字迹明显与签名不一致。”马大姐争辩道。而公司人力资源部工作人员轻描淡写地说,这些的确不是你写,是公司先按照你的理由写好,再由你签字的。这说明你是认可这个辞职理由的。

马大姐自认为很有理由的质疑,被人轻轻一拨就拨回来了,有苦难言。张律师当庭指出,既然是马大姐主动提出辞职,那么申请表上的内容都应当是由她本人填写后再交由公司审批的,公司怎么可能在她提交书面申请前就已知劳动者离职的原因了呢?这也有点太超前,不符合常理了吧!况且,马大姐主动离职的时间,正好是公司与家乐福超市终止合作的前一日,是否过于巧合?

仲裁员也没有受到公司提出的劳动者主动离职的影响,而将调查重点转向公司取消马大姐工作岗位的原因。公司律师承认,是因为公司的原因导致岗位的取

消,但仍然坚持劳动者系因个人原因离职。

庭审中,仲裁员询问了双方的调解方案,马大姐同意第一项仲裁请求按照经济补偿金计算,但是单位仅同意支付部分年假。因此调解失败,等待仲裁裁决。

经过近三个月的等待,仲裁委做出裁决,由公司支付马大姐解除劳动合同的经济补偿金12032.5元、代通知金4813元以及工作期间未休年假工资4868元。

仲裁结果虽不如申请诉求的金额多,但也起到了实现当事人权益最大化的作用,马大姐对于这个裁决结果很满意,不打算起诉了。

不过,张律师还有一些担忧。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第8条规定,劳动争议案件由用人单位所在地或合同履行地的基层人民法院管辖。而本案用人单位所在地在广州,不排除公司为了给劳动者制造障碍,而在广州市基层法院提起诉讼的可能,因此,张律师建议马大姐马上去昌平法院提起诉讼。

张律师说,这样做是根据上述解释第9条第2款规定,当事人双方就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的,后受理的人民法院应当将案件移送先受理的人民法院。目的是抢先立案,此时,谁先立案谁就掌握了案件解决的主动权。如果公司在广州立案,马大姐甚至都不会为这点钱到广州打官司了。

马大姐在法院立案后,公司律师打电话告知单位不打算起诉,希望马大姐撤诉,等到仲裁裁决生效后按照裁决结果执行。然而,由于受过欺骗,马大姐不再相信公司的话是真的。张律师建议马大姐等到明确单位没有起诉后,再办理撤诉手续,到时仲裁裁决生效,即使单位不主动支付,也可以申请强制执行。

马大姐按照律师建议等了一段时间,公司支付相应款项后,她到法院撤了诉。至此,这起争议最终在仲裁程序得以解决,马大姐得到了公司支付给她各项经济补偿合计21713.5元。

## ■有问必答

提问:工具公司职工 陈女士

回答:北京市总工会法律服务中心 安慧敏

# 经济补偿金的基数如何确定?

□本报记者 王香阁

陈女士:我们在本市一家工具公司工作,入职已有10年,单位与我们签订了无固定期限劳动合同。今年春节后,公司要搬到河北去,领导与我们协商后达成一致意见:公司按照国家规定支付经济补偿金,我们在解除劳动合同协议书上签了字。

近日,公司将经济补偿金转

到了工资卡里。我们经过计算后发现,单位是按解除劳动合同前12个月平均工资的“实发工资”计算的,而我们咨询律师时得到的答复是按“应发工资”计算,两种不同标准计算后的差额有1万多元。我们二人又去单位找了两趟,相关负责人员说国家没有这种规定,请问:经济补偿究竟

是按“实发工资”还是“应发工资”来计算?

安慧敏:您好,法律规定中无“应发”和“实发”的具体规定,但是根据相关规定,经济补偿金的计算按照普通意义理解的“应发工资”计算。《劳动合同法实施条例》第二十七条规定,《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者

应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的,按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的,按照实际工作的月数计算平均工资。从这一解释可以看出,计算经济补偿

金应当是按照“应得工资计算”,即大家通常理解的“应发工资”。

