

主动辞职还是协商一致解除劳动关系 当事人说法不一

离职员工证据不足 3万元经济补偿成泡影

工会提醒：签订解除劳动合同协议可避免纠纷

□本报记者 王香阑

依据法律规定，劳动者因个人原因主动辞职，用人单位无需支付经济补偿；若双方协商一致解除劳动合同，单位要履行约定内容。作为人事经理的陈照伟知道这个理儿，但他在离职时却未签订协议书，又因没有充分证据证明单位承诺给付补偿，使得3万元解除劳动合同的经济补偿金成了泡影。



北京市总工会法律服务中心杨雪峰（中），正在向职工了解案情。

1 离职员工：协商离职 单位承诺给经济补偿

“2013年8月初，我在网上看到歌松达商贸公司招聘人事经理的启事，便将简历发给了对方。不久，他们约我面试，然后就决定聘用我。”30多岁的陈照伟介绍，面试他的刘鸿杰副总经理要求先试用两个月，然后双方再签订劳动合同。

对此，陈照伟有些微词：“我有人力资源工作经验，依据法律规定，用人单位应在员工入职一个月内签订劳动合同，试用期可写入合同内。但刘副总表示这是公司聘用中层的惯例，我只好同意了。”过了两个月的试用期，歌松达商贸公司与陈照伟签订5年固定期限劳动合同，正式聘用他为该公司人事经理。

2016年7月25日，刘鸿杰副总经理突然找陈照伟谈话，称公司办公会研究决定将法务部李秀霞调到人事部做经理，把他调岗到行政办公室做主管。陈照伟当即反对：“公司跟我签订的劳动合同中，约定我的职位是人事经理，现在没跟我协商就把我调到行政部门，一来我不熟悉行政工作，二来职位从经理变成主管，收入要下降一大块，所以我不同意调岗。”

刘鸿杰安慰他：“别着急，现在不是跟你商量嘛。你要实在不愿意换部门，可以留在人事部配合李秀霞工作，你们二人商量一下做个分工。”

陈照伟十分不愿意：“我配合她工作不成助理了吗？职位连

降好几级，仅工资每月就少2000多元呢。”刘鸿杰说：“这样吧，你回去考虑一下。”

7月28日，刘鸿杰打电话给陈照伟，问他考虑得怎么样了，得到的答复是：“不同意调岗；留在人事部，但不愿意配合新人事经理工作。”

陈照伟事后介绍：“刘副总当时跟我说，办公会已经决定的事无法更改，建议我主动辞职，公司可按工作每满一年补偿一个月工资的标准支付经济补偿金。我算了一下，自己入职三年，补偿金也就2.1万多元，便提出若单位给3万元补偿我就离职，对方同意了。”

他说，2016年7月29日是个星期五，单位让他办理工作交接和离职手续。在填写离职申请表时，李秀霞称他原来的身份是人事经理，让其注明“因个人原因申请离职”。“我当时想，反正也不在这儿干了，既然公司已答应支付3万元解除劳动合同的经济补偿金，写什么也无所谓，我就按她说的写了。没想到办完所有手续到财务领补偿金时，会计竟说根本不知道有这回事，当时也联系不上刘鸿杰副总经理。我去办公室找刘副总时别人说他出差了，且不知去了哪里，我觉得他是故意在躲我。”于是，愤怒的陈照伟申请劳动仲裁，要求歌松达商贸公司履行承诺，向其支付解除劳动合同经济补偿金3万元。

2

用人单位：对方不同意调岗 系主动辞职

对陈照伟的仲裁请求事项，歌松达商贸公司相关负责人林主任表示：“公司确实开会研究决定不让陈照伟继续担任人事经理一职，他听到此消息后认为单位违反了劳动合同约定。后来公司同意不给他调岗了，让他继续在人事部配合新经理工作，但他又不乐意，所以就主动辞职了。”

对于公司承诺给3万元经济补偿金一事，林主任说：“陈照伟说这事是刘鸿杰副总经理答应他的，但这么大一笔钱刘副总不可能自作主张，总得向公司申请这笔款项吧，可总经理根本不知道此事，公司高层也从没开会研究过。由此可知，单位并未承诺

要向陈照伟支付3万元经济补偿。他说得有鼻子有眼的，究竟事实是否如此，那就看仲裁委怎么认定了。我们是一家在行业内影响很大的公司，要是仲裁委裁定我们支付这笔钱，公司绝不赖账。”

说到公司为何突然调整陈照伟的人事经理职位时，林主任称：“我们公司是一家成立时间不长的新单位，正处在发展的上升期，人事经理又是个重要岗位，本不想换的，但他在职期间发生了好几起员工在终止劳动合同后将单位告到法庭的事件，而且最后公司都输了官司，向对方支付了赔偿金。老总觉得丢了面子，又有人反映是人事部

工作不到位造成的，所以才决定给他调岗。”

对于这个说法，陈照伟否认自己有错：“公司是每年与员工签一次劳动合同，入职后签过四五次的大有人在。我曾建议合同期限多写几年，或者对符合条件的员工签订无固定期限劳动合同，但刘副总不同意。我在任时一共发生了三起劳动争议案件，都是已签订三次以上劳动合同的员工，在期满时因不满单位不再续签而引发的纠纷。有一个人告赢了，另外两个员工知道后也随之起诉，结果可想而知。但这怪不得我啊，该说的我都说了，领导不听我也没办法！”

3

劳动者证据不足 3万元经济补偿成泡影

仲裁时，信心满满的陈照伟本以为自己有理，请求事项肯定会得到支持，没料想拿到裁决书时才知道被驳回。无奈，他又向法院提起诉讼。

庭审时，陈照伟将自己与刘鸿杰副总经理面谈、通电话时的录音整理的文字内容提交给法庭：“刘鸿杰是歌松达商贸公司主管人事部门的副总经理，他承诺如果我主动离职单位支付3万元解除劳动合同经济补偿金，我办完离职手续后单位却违反约定未支付这笔钱，所以请求法院依法判决单位向我支付3万元补偿。”

林主任作为单位一方的代理人出庭应诉。他接过录音文字材料仔细看了一下，上面显示主要内容为：陈照伟不同意调岗到行政办公室做主管，刘鸿杰答复不去也行，可留在人事部配合李秀霞工作，陈照伟表示不愿意配合。陈照伟提出单位给3万元补偿，并问是否需要签个协议，刘鸿杰说商量完后如果能马上汇款就不用了，如果不能马上汇款就

通知陈照伟过来签协议书，第二天给他答复。

“我们对录音的真实性认可，但不认可其证明目的。”林主任边说边提交了一份离职申请表作为证据：“这是陈照伟辞职时填写的，在离职原因一栏中，他写的是‘因个人原因申请离职’。再加上他提交的录音中刘鸿杰副总经理明确告诉他可以留在人事部，但他不愿配合李秀霞工作的内容，可以证明是陈照伟主动辞职的，因而公司不同意向他支付经济补偿。”

陈照伟反驳道：“你再好好看看那张离职申请表，离职原因本来我写的是‘公司违反劳动合同约定调整岗位’。当时李秀霞让我写成因个人原因辞职，这样才能去领补偿金。我相信公司，所以就按她说的划掉后重写了离职原因。”

“能证明是李秀霞让你划掉后重写的吗？再说了，你作为人事经理，应该知道以个人原因辞职的后果。另外，依据法律规

定，你在公司工作三年，即使有经济补偿也不可能达到3万元啊？”面对林主任的问题，陈照伟哑口无言。

法院认为陈照伟在离职申请表中填写的离职原因为“因个人原因申请离职”，其提交的证据不足以证明歌松达商贸公司已明确表示同意支付3万元经济补偿，所以，法院判决驳回了陈照伟的诉求。他不服，提起上诉。

经过庭审，针对歌松达商贸公司是否应当根据承诺向陈照伟支付3万元经济补偿的争议焦点，二审法院认为承诺给付与法定给付不同，劳动者主张用人单位承诺给付补偿金的，应当提供用人单位具体明确承诺的证据。经审查陈照伟提交的与刘鸿杰副总经理面谈、通话的录音证据，二审法院认为其内容中包含商量、通知、签协议书等要素，不够具体明确，难以认定单位已经对陈照伟构成了支付3万元补偿金的承诺。近日，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

4

工会说法：签订解除劳动合同协议可避免纠纷

从仲裁到一审、二审连续被驳回诉求，陈照伟觉得冤：“明明是协商一致解除劳动合同，现在却成了我主动辞职。”对此，记者采访了北京市总工会法律服务中心的杨雪峰。他说，法律规定谁主张谁举证。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2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有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。在本案中，离职申请书是一个关键证据，陈照伟表示他开始写的离职原因是“公司违反劳动合同约定调整岗位”，在新人事经理的要求下划掉了，并重新写了“因个人原因申请离职”，这些只是他个人的陈述而没有证据加以佐

证。另外，陈照伟作为人事经理，如此填写离职原因应该知道其法律后果。从现有证据来看，只能证明其离职属于因个人原因辞职，而非双方协商一致解除劳动合同。

《劳动合同法》第46条规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一

项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的其他情形。由于陈照伟被认定为因个人原因辞职，不属于用人单位应当支付经济补偿金的法定情形，所以在歌松达商贸公司未构成承诺给付的情况下，陈照伟的诉求只能是连续三次被驳回。

杨雪峰告诉记者，其实这起劳动争议完全可以避免：陈照伟要求与单位签订解除劳动合同协议书，就补偿金额、支付日期、支付形式等协商一致的内容进行明确约定。另外，陈照伟也可到北京市总工会法律服务中心申请调解，由法服中心出具调解书，载明解除劳动合同相关事宜。这种协议书和调解书具有法律效力，能有效避免双方产生纠纷。