

接收补偿金不等于同意解除合同

【案例】

何文艳于2014年5月21日入职某商业集团公司从事售货员工作，双方签订的最后一份劳动合同期限为2017年5月21日至2020年5月20日。2018年12月26日，公司以何文艳工作时间玩手机违反工作纪律为由做出解除劳动合同决定，并从2019年1月开始停发了何文艳工资，停缴了何文艳养老保险等五项社会保险。

何文艳不服，向劳动争议仲裁院申请劳动仲裁，要求继续履行劳动合同。仲裁院审理认为，何文艳违反工作纪律行为不足以达到可以解除劳动合同之严重违纪情形，裁决双方继续履行劳动合同。

公司不服，起诉至法院，要求判决原、被告解除劳动合同。2019年5月26日，法院作出判决

驳回原告公司的诉讼请求。

可是，就在判决生效之时，公司通过银行转账方式向何文艳支付了解除劳动合同补偿金13500元。

何文艳向劳动争议仲裁院提交申请，要求公司为其补发2019年1月至6月期间的工资待遇18000元，补缴这期间的社会保险。

仲裁院审理时，公司答辩称，申请人何文艳接收了解除劳动合同经济补偿金的行为，应视为对双方解除劳动合同的同意与认可，其主张工资待遇无法律依据。对此，何文艳认为，虽然公司主张是给付的解除劳动合同经济补偿金，她不认可，因公司一直拖欠她的工资，其给付的应当是工资的一部分。

仲裁院审理认为，公司于2018年12月26日做出的解除劳动

合同决定，经法院判决认定缺乏事实及法律依据，且法院认定“双方应继续履行劳动合同”，该判决为生效判决。公司认为何文艳接收其给付款13500元，系同意解除劳动合同，没有事实和法律依据，仲裁院不予支持。

鉴于何文艳认可公司已经给付的款项13500元是工资的一部分，所以，公司在补发申请人何文艳工资时，可以扣除该部分已经给付的工资。关于何文艳主张补缴2019年1月至6月期间的社会保险一事，因劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务，仲裁院予以支持。

据此，仲裁院裁决：一、公司支付申请人何文艳2019年1月至6月期间工资4500元（已扣除给付的13500元）；二、公司为申请人缴纳2019年1月至6月期间养

老保险。

【评析】

本案的争议焦点是劳动者接收补偿金，能否视为同意解除合同？

在案件审理过程中，涉案公司虽向何文艳支付了13500元，并告知该笔款项是解除劳动合同补偿金，但何文艳是以其被拖欠工资接收的。双方对此各持不同说法时，应结合全案的事实来综合认定。何文艳因不服公司非法解除劳动合同并通过法律途径维权，人民法院判决支持仲裁院的裁决结果是“双方继续履行劳动合同”。既然双方劳动合同未解除，公司以强行给付补偿金方式主张劳动合同解除，显然缺乏事实与法律依据，当然不会得到法律的支持。

杨学友 检察官

因患难言之隐疾病请假不能拒绝提供就医证明

编辑同志：

我因为患有某种难言之隐疾病，医院建议我住院治疗半个月。当我向公司请假时，公司要求我出具医疗证明。我因为面子没有提供，公司则据此拒绝准假。

近日，我出院返回公司上班，突然收到了公司的解聘通知书。公司的理由是我旷工15天，而公司经职工代表大会议论、与职工代表平等协商确定、已经公示的规章制度及其与我的劳动合同中均规定如果员工连续旷工5天以上，公司有权单方解除劳动合同。

请问：在按法律规定，我享有医疗期的情况下，公司的做法对吗？

读者：王玲玲

王玲玲读者：

公司的做法并无不当。一方面，你强行离岗构成旷工。

虽然《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条、第三条已经分别规定：“医疗期是指企业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。”“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……”而你只是住院治疗15天，并没有超出最低的三个月，似乎公司的做法欠妥，其实不然，因为赋予患病员工请假治疗的权利，并不等于用人单位没有进行甄别、作出准假与否、给予多少假期等权利。

相反，由于对职工疾病请假进行审核，是用人单位行使管理权的内容，不仅员工应当提供就医证明，用人单位也有权审查。正因为医院开具的就医证明，是对你实际病情的诊断并作出的专业性建议，也是公司进行病假审核的依据，因此在并非情况紧急、来不及提交就医证明材料的情况下，公司的确有权利要求你即时提供，而不论是否属于难言之隐。而你为了面子拒不提供，致使公司无法核实你的请假理由是否成立，公司自然有权拒绝准假。

由此来看，你未经批准而离岗，无疑在旷工之列。当然，公司对涉及你难言之隐的疾病，由于属于个人隐私，具有保密义务。

另一方面，公司可以行使解聘权。

《劳动合同法》第四条第二款规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”由于公司的规章制度已经过职工代表大会讨论、与职工代表平等协商确定、公示等程序，加之公司与你的劳动合同中也有相应内容，所以，公司的做法并没有过错。

廖春梅 法官

微信转账虽方便，若有纠纷怎么办？

因为方便快捷，通过微信转账支付款项已相当普遍。与之对应，因微信转账带来的纠纷也越来越多。那么，由此产生纠纷该如何处理呢？以下案例可以给你们一些启示。

【案例1】

转账截图，没有佐证难胜诉

胡女士和林先生是微信好友。2018年8月11日，胡女士按林先生的电话要求，以微信转账的方式向其汇出借款20000元。由于林先生到期未还甚至一口否认借款的事实，胡女士基于没有借条，只好以微信转账截屏为凭提起诉讼。

鉴于胡女士无法提供原始页面，截屏显示的收款人是网名，该网名与林先生目前的网名不同，无法确认是否为林先生，法院最终以证据不足驳回了胡女士的诉讼请求。

【点评】

法院的判决并无不当。

《最高人民法院关于适用〈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。”

与之对应，主张债权的胡女士具有举证责任，鉴于其提供的微信转账截屏虽然能当作证据使用，但属于孤证，无法达到证明的效果，只能承担不利后果。针对类似情况，不妨通过微信、短信给对方发送信息，如：“×××（对方姓名），我是×××，我在×年×月×日借给你×元现金，请你尽快归还。”让对方回复，或者进行电话录音等，使原来的孤证形成完整的证据链。

【案例2】

转账错误，不当得利可返还

2018年9月7日，肖女士用微信转账向好友刘某支付5万元款项时，因操作失误，而错转给了李某。李某面对肖女士的多次返还要求，以其并没有向肖女士索要，是肖女士主动给他的，他也愿意接受且以实际收取为由，一再拒绝。

对此，肖女士难道只有“打落门牙往肚里吞”吗？法院的判决说明：李某之举属于不当得利，必须在判决生效后五日内全额归还肖女士。

【点评】

法院的判决是正确的。

《民法总则》第一百二十二条规定：“因他人没有法律根据，取得不当利益，受损失的人有权请求其返还不当利益。”也就是说，不当得利是指没有合法依据，有损于他人而取得利益。不当得利的法律事实发生以后，在不当得利人与利益所有人（受害人）之间产生了一种权利义务关系，即利益所有人有权请求不当得利人返还不应得的利益，不当得利者有义务返还。

不当得利的成立要件有四：一方取得财产利益；一方有损失；取得利益与所受损失间有因果关系；没有法律上的根据。与之对应，本案情形完全吻合：李某没有取得款项的合同依据，肖女士也无向李某付款的法定依据；李某已经受益，而肖女士已经受损；肖女士的受损与李某受益之间具有内在、本质、必然的联系，即因果关系。

【案例3】

转账属实，并非一定是借款

邱小姐与董先生是一对恋人。2018年1月1日，在双方父母、亲友的催促、见证下，彼此举行了订婚仪式。随后，董先生通过微信转账方式，付给了邱小姐10万元礼金。不久两人领取了结婚证并同居生活。

2018年11月，由于邱小姐

觉得彼此性格不合而要求分手，董先生虽然同意，但要求邱小姐归还10万元现金，理由是彼此不能走到一起，该款当属借款。

该款真的只能按借款处理吗？

【点评】

本案所涉款项并非借款。

婚约是指男女双方以将来结婚为目的所作的事先约定，期间，男方向女方赠送的聘金、聘礼，俗称“彩礼”。而借款是当事人约定一方将货币转移给对方，对方于一定期限内返还等额货币的协议。本案款项明显属于前者。

而《最高人民法院关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释（二）》第十条规定：“当事人请求返还按照习俗给付的彩礼的，如果查明属于以下情形，人民法院应当予以支持：（一）双方未办理结婚登记手续的；（二）双方办理结婚登记手续但确未共同生活的；（三）婚前给付并导致给付人生活困难的。适用前款第（二）、（三）项的规定，应当以双方离婚为条件。”由此来看，董先生不能按借款要求全额返还，如果不存在“导致给付人生活困难”的情形，邱小姐可以拒绝返还。

颜梅生 法官

·广告·

试用期间加班也应当支付加班费

案情介绍：

史各庄街道居民郑某于2019年9月20日和某公司签订为期一年的劳动合同，约定试用期为一个月。国庆节期间，公司安排郑某加班3天。

节后，公司给其他员工先后发放了加班工资，但至今没有给郑某发放，郑某一直忐忑不安，也不敢问公司主管，不

知道是否应该有他的加班费用。郑某于是向史各庄司法所进行法律咨询：试用期间到底有没有加班费用？

法律分析：

工作人员告知郑某，我国《劳动法》第44条明确规定，职工正常工作外的加班，用人单位应按规定支付相应的加班工资，并没有职工试用期内的加班不支付加班工资的规定。

同时，《劳动合同法》第31条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”该公司因工作需要安排郑某加班，无论郑某是在试用期还是在非试用期间，用工单位都应当按照国家相关规定向郑某支付加班费。

因此，郑某要求该公司支

付加班费用具有法律依据，其可以依法主张自己的劳动权益。

