

# 用人单位与劳动者无法证明离职原因,法院这么判!

□本报记者 赵新政

劳动者离职时,如果用人单位违法解除劳动关系,那么,依据《劳动合同法》第87条规定,该单位应当按照本法第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。由于赔偿金的数额比经济补偿的数额整整高出1倍,所以,方慕荣(化名)与其所在公司发生劳动争议后,这一项也成为双方争议的焦点和重点。

方慕荣手持加盖公司公章的《离职证明》,用以证明自己的入职、离职时间及应当获得的赔偿金额。公司则出具人证、视频资料佐证该《离职证明》系方慕荣采取欺诈手段获得,不具法律效力。因其系擅自离职,莫说经济赔偿,就连经济补偿都不应当给。

双方在仲裁后又将官司打到法院。一审法院认为,在《离职证明》真伪难辨的情况下,公司对因何解除劳动关系负有举证责任,因其不能举证证明双方之间解除劳动关系是因方慕荣擅自离职所造成,故认定公司违法解除劳动关系,应向方慕荣支付赔偿金。近日,二审法院判决认为,因双方均不能提供充分证据证明劳动关系的解除原因,应视为双方协商一致解除劳动合同,应由公司向方慕荣支付经济补偿42482元。

## 一起车祸引发争议 为何离职说不清楚

方慕荣是一家大型物流公司驾驶员。2018年7月13日7时左右,他驾驶一辆重型半挂牵引车执行公司指派的工作任务时,在高速路段发生交通事故。事故发生后,他被送往医院治疗。15天后,即2018年7月28日,方慕荣终结治疗出院,但仍存在左侧第6、7肋骨骨折伴气胸等疾病。

2019年1月7日,经方慕荣申请,人社局认定其所受伤害为工伤。同年3月23日,劳动能力鉴定委员会评定其伤残等级为10级、停工留薪期为2018年7月13日起至2019年1月13日止。然而,方慕荣已经在2018年10月29日提前返回岗位工作。

2019年7月,社保经办机构

按方慕荣工伤前12个月平均缴费工资3123.90元为标准,向他发放了一次性伤残补助金21867.3元。公司向他发放了2018年11月起至2019年1月的工资,金额分别为763.23元、6065.92元、7145.11元。

因对工伤保险待遇等问题存在争议,方慕荣向劳动人事争议仲裁委申请仲裁。该仲裁委裁决公司应向方慕荣支付:1.停工留薪期工资39515元;2.未休年休假工资5328元;3.被拖欠的2018年6月份工资7724元;4.被拖欠的2019年7月1-12日工资4262元;5.驳回方慕荣的其他仲裁请求。裁决书同时载明,上述第2、3、4项裁决为终局裁决。

方慕荣与公司均不服该裁决,分别向法院起诉。一审庭审中,双方均确认解除劳动关系的时间是2019年8月24日。但是,双方对何时建立劳动关系及为何解除劳动关系存在争议。

## 离职证明真伪难辨 一审支持员工主张

在法院庭审过程中,方慕荣提交公司出具的《离职证明》,主张其于2010年4月入职,公司因其工伤医疗期满后不能从事原工作解除了他的劳动关系。

公司提供证人吴某、朱某和陈某等人的证言及监控视频,主张该《离职证明》系方慕荣采取欺骗手段取得。事情的具体经过为:方慕荣于2019年9月11日要求公司在其打印好的《离职证明》上盖章,公司车队长吴某回复说,其应先向公司提交《辞职申请书》等材料方可办理。此后,方慕荣按照吴某的意见书写了《辞职申请书》,并持《离职证明》在公司办公室加盖了公章。

公司进一步解释说,2019年9月14日,方慕荣又向吴某称其“不辞职了”,要求取回此前书写的《辞职申请书》等材料,并当着吴某的面撕毁了手头上的相关材料,而这些材料中并不包含《离职证明》。吴某相信了方慕荣的说辞,直接将包括《辞职申请书》在内的有关方慕荣辞职材料丢弃。虽然公司提供的上述证人均系公司员工,但上述证人的证言结合监控视频,足以使方慕荣

的主张陷入事实真伪不明的状态。

同时,公司还提交其与方慕荣签订的《劳动合同书》,证明双方建立劳动关系的时间为2014年4月16日,劳动合同期限至2020年4月15日止。

一审法院认为,在方慕荣遭遇工伤事故时,公司已为其办理了工伤保险,结合《工伤保险条例》的规定,公司应承担方慕荣的停工留薪期的工资福利和停工留薪期的护理费。因双方已解除劳动关系,公司还应支付方慕荣一次性就业补助金。本案中,方慕荣提前返岗工作,可视为其自动放弃停工留薪期的停工休息的权利,但其仍有权享有停工留薪期应享受的工资福利,在扣除公司已实际支付的工资后,公司还应向其支付停工留薪期工资44905.01元。经核算,其应享受的一次性伤残就业补助金为13343.2元。

《社会保险法》规定,审核、核定用人单位应当缴纳的社会保险费的职责属于社会保险经办机构,方慕荣提供的《个人历年社会保险缴费明细表》显示,公司已按社会保险经办机构核定的标准正常缴纳了他的社会保险费。因此,可以认定公司已足额缴纳了方慕荣的社会保险费。方慕荣主张公司未足额缴纳社会保险费,缺乏依据,一审法院不予支持。

因争议双方对建立劳动关系时间与解除劳动关系原因存在争议,且都不能提供更有说服力的证据予以证明,一审法院认为,公司作为用人单位,理应对因何解除劳动合同负有举证责任,因公司不能举证证明自己的主张,一审法院采信方慕荣的主张,认定公司构成违法解除劳动合同。经核算,公司应向方慕荣支付的赔偿金84964元。

鉴于仲裁委已经对方慕荣的部分请求作出终局裁决,一审法院对于该部分的诉讼请求不予处理。因法院认定公司应支付方慕荣停工留薪期工资44905.01元,而公司主张不需要支付停工留薪期工资39515元,法院对此不予支持。据此,法院作出了相应的判决。

## 没有证据佐证主张 视为协商解除劳动合同

方慕荣与公司均不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。

方慕荣认为,一审法院认定《离职证明》真伪不明,系认定事实错误,违反民事诉讼证据规定。公司的证人均为其在职职工,与公司有利害关系,其证言不应采纳。监控视频也只能反映他到公司办事,因此,公司的证据不足以推翻《离职证明》记载的内容。

二审法院认为,《工伤保险条例》第33条规定:“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。”方慕荣在停工留薪期内提前返岗工作,是对自己权利的处分,但其仍有权享受停工留薪期的工资福利,一审法院对此作出的认定并无不当,应当予以维持。

在劳动关系已经解除的情况下,方慕荣依据《离职证明》主张公司违法解除劳动关系,公司对此不予认可并提供视频证据及证人证言主张该证明系方慕荣通过欺骗手段取得,一审法院据此认定该证明的真实性存疑,二审法院对此予以认同。

二审法院认为,根据公司提交的《劳动合同书》,一审法院认定的双方建立劳动关系的时间于法有据。双方产生纠纷后,公司主张方慕荣系擅自离职,方慕荣主张系公司因其在工伤医疗期满后不能从事原工作解除劳动合同,双方对于解除劳动合同的原因各执一词。综合双方的举证情况,双方均不能提供充分证据证明劳动关系的解除原因,由此,二审法院视为双方协商一致解除劳动合同,并由公司提出,方慕荣未提出异议。

根据《劳动合同法》第46条第2项规定,二审法院认为公司应当向方慕荣支付经济补偿金42482元。而一审法院认定公司违法解除劳动关系并判令其支付赔偿金,缺乏事实与法律依据,二审法院予以纠正。据此,二审法院判决变更赔偿金额为经济补偿,维持一审其他各项判决。

# 飙车追赶逃逸司机 引发事故应当赔偿

近日,读者朱欣莲反映说,她看到自己停在路边的小车被一辆皮卡车撞坏后,皮卡车司机黄某立即驾车逃逸。在这种情况下,她只得飙车追赶。皮卡车司机发现有人追赶就提速狂奔,慌乱中将行人刘某当场撞死。

事故发生后,交警部门认定黄某负事故的主要责任,朱欣莲负次要责任。刘某亲属提起刑事附带民事诉讼,法院于近日判决朱欣莲承担20%的损失。

“我明明属于受害者,追赶皮卡车司机只是为了索要赔偿,刘某的死也是皮卡车造成的,怎么让我承担责任并赔偿损失呢?”

朱欣莲问。

## 法律分析

交警部门的责任认定、法院的判决都是正确的。

一方面,你飙车追赶皮卡车司机黄某属违法行为。

尽管皮卡车司机已经造成了你的损失,你也有权向其索要赔偿,但这并不等于说你可以不顾一切飙车追赶。因为,在道路上追逐竞驶会给公共安全造成威胁,这种行为是法律明令禁止的。更何况你的索赔权的实现,并非一定要通过飙车追赶,你完全可以通过报警

来处理。

另一方面,你对刘某的死亡存在过错。

虽然刘某并非是你直接撞死的,你和皮卡车司机也没有侵害刘某的共同故意或共同过失,但你明知飙车追赶存在高度危险性,却不顾危险的发生,明显是对他人人身和财产损害的放任,至少是存在疏忽大意或轻信可以避免的重大过失。假如你没有飙车追赶,皮卡车司机自然不会提速狂奔,刘某死亡的结果也许可以避免。

再一方面,你负有赔偿责任。《侵权责任法》第12条规定:

“二人以上分别实施侵权行为造成同一损害,能够确定责任大小的,各自承担相应的责任;难以确定责任大小的,平均承担赔偿责任。”《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第3条规定:“二人以上没有共同故意或者共同过失,但其分别实施的数个行为间接结合发生同一损害后果的,应当根据过失大小或者原因力比例各自承担相应的赔偿责任。”正因为你不存存在违法行为,而且还存在过错,所以,你应承担赔偿责任。

颜东岳 法官

## 提交辞呈后三个月未获批准 公司再解聘员工应当赔偿

编辑同志:

因好友相邀合伙创业,我曾向工作了两年零六个月的的公司提交辞呈,表示将在一个月后离职。事后,因合伙创业一事没办成,公司在收到辞呈之后一直没有答复,我就在时过30日后继续回原岗位上班。对此,公司也没有提出异议,并且仍按6000元/月向我发放工资。

谁知,过了3个月,公司未与我协商,便于近日单方决定解除我的劳动合同,并拒绝给出任何理由。

请问:我能否向公司索要违法解除劳动合同赔偿金?

读者: 费玉萍

## 费玉萍读者:

你有权向公司索要违法解除劳动合同的赔偿金。

一方面,你与公司的劳动合同没有解除。

《劳动合同法》第三十七条规定:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”值得注意的是,该规定中说的是“可以”解除劳动合同,并非“应当”或“必须”解除劳动合同。因此,劳动者在用人单位作出决定之前有权反悔。

与之对应,你虽然向公司提交的辞呈,但这并不等于辞呈必然生效,也不等于你必须离职,你继续上班意味着改变了当初的意愿。同样,公司在收到你的辞呈后,本应在至少30日内作出明确答复,其不但未作出处理,甚至继续按原合同约定接受你提供的劳动,继续按原合同向你支付劳动报酬,应当视为同意你提交的辞呈已经作废,彼此愿意继续履行原来的劳动合同。

另一方面,公司之举属于违法解除劳动合同。

在原劳动合同继续有效的情况下,公司既未与你协商,也未与你达成一致意见,就无故将你解聘,此举是对《劳动合同法》第二十九条规定的违反,其正确的做法是:按照原劳动合同的约定,全面履行自己的义务。

再者,公司必须向你支付赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”本法第四十七条也指出:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”

至解聘之时,你已经在公司工作了两年零九个月,月工资为6000元,按照上述规定,公司应当向向你支付的赔偿金为36000元。

廖春梅 法官