

员工公开顶撞领导 换来一张辞退通知

公司拒开离职证明被判赔偿2.4万元

□本报记者 杨琳琳

《劳动合同法》第50条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。可是，现实中总有一些单位不知是出于什么原因拒绝履行这项义务。事实上，如果用人单位由此导致劳动者不能顺利领取失业保险金或者入职新单位，这些损失需要用人单位予以赔偿。

今年38岁的贾莹（化名）就因原单位拒绝开具离职证明，导致其无法入职新单位。为维护自身合法权益，她将原单位告上法庭，要求赔偿工资损失24000元，以及无法申领失业金等经济损失。

公开顶撞领导 换来一张辞退通知

2017年12月6日，贾莹入职绿洲公司。当天，双方签订一份自即日起至2020年12月5日止的3年期劳动合同。合同约定其试用期截至2018年3月5日，试用期月工资为6000元，转正后为7000元。合同还约定了其他权利和义务。

2018年5月18日，贾莹收到了绿洲公司发出的《解除劳动合同通知书》。该通知载明：“由于您在2018年5月18日下午拒绝执行领导工作安排，并在有客户在场的情况下大声喧哗，公开顶撞领导，造成严重的不良影响，该行为违反了公司《行政管理制度》及《关于加强非业务部门人员职责考核的暂行规定》相关条款。经公司领导研究决定，现与您解除劳动合同关系，请您办理离职手续。公司根据您的离职交接单，结算工资。”

此后，绿洲公司向全体员工发布了《关于与贾莹解除劳动合同关系的通知书》。该通知的内容是：“本公司员工贾莹，于5月18日下午拒绝执行领导工作安排，并在公司有客户在场的情况下大声喧哗……现与该员工解除劳动合同关系。特此通告。”

同年5月19日，贾莹填写员工离职申请表和工作交接单，办理离职手续。

原以为跟绿洲公司的联系就此结束了。让贾莹没想到的是：一张离职证明，竟成了她入职新公司的绊脚石。

因无离职证明 员工丧失工作机会

办理完离职手续，贾莹开始寻找新的工作机会。

2018年5月30日，经过多次面试，高日公司向贾莹发出录用

通知。该通知载明：“贾莹，你好。我单位正式通知你6月1日即可入职。我单位同意你在应聘时提出的8000元/月的薪金要求，并从你入职之日起，按照国家规定的缴纳金额比例为你缴纳社保和住房公积金。请你尽快持身份证、学历证、职称证和离职证明等材料来我单位报到。注意：上述各项证明均需出示原件。”

贾莹各种证明齐备，唯独缺少应当由绿洲公司出具的离职证明。她将相关情况告知高日公司后，高日公司同意再等一段时间。然而，到了约定的时间，贾莹还没拿到绿洲公司出具的证明。

2018年7月2日，高日公司书面通知贾莹：“我单位于5月30日通知你尽快持相关证件来报到，并办理入职手续……而你迟迟拿不出原工作单位出具的离职证明。有关离职证明的事情，我单位已向你们电话催促多次，希望你予以重视。”

同年9月1日，高日公司再次通知贾莹：“我单位于5月30日通知你尽快持相关证件来报到，办理入职手续。截至目前……你在原单位的离职证明还没有出示。我单位多次催促你提交离职证明，你也再三应诺，可迟迟未交。如今，距离我单位通知你入职已有3个月之久，该岗位不能无限期地为你保留。经研究，我单位正式通知你，即日起取消你的入职资格，改为录用其他后备人员。特此告知。”

面对这种情况，贾莹一纸诉状将绿洲公司告上法庭。

在庭审过程中，贾莹诉称，因绿洲公司拒绝给她开具离职证明，导致她丧失新的工作机会。为此，她向法庭提交了高日公司向她发出的一系列录用通知和催交离职证明的通知。此外，她还提交了自己的社会保险个人权益记录。该记录显示，她在2018年仅有1月至5月的缴费记录。

绿洲公司对贾莹提交的相关证据均不予认可。公司辩称，其开具的《解除劳动合同通知书》《解除劳动关系的通知》，已经足以证明双方合法解除了劳动关系。公司不存在拒绝为贾莹开具离职证明，且多次拒绝开具该证明的行为。

对于贾莹主张的有离职证明才能入职新单位和缴纳社保及公积金，绿洲公司认为，该说法没有法律依据，并称没有任何法律规定劳动者入职新公司需要提供离职证明。

绿洲公司表示，即使贾莹未入职高日公司，她也可以委托第三方机构代缴社保及公积金，并不会影响其社保费用的正常缴纳。因此，贾莹提出的赔偿请求，是没有法律依据的。

绿洲公司辩称，2018年期间，贾莹曾在劳动争议仲裁过程中要求恢复劳动关系，该案一直到2019年12月才结束。由此来看，贾莹要求公司为她开具离职证明是矛盾的。此外，绿洲公司发现，贾莹称其已经收到新单位的入职通知，但通过北京市工商信息管理局网站查询并不存在这个单位，该单位不具有法定的用工主体资格。

拒不履行法定义务 公司被判赔偿2.4万元

2019年12月5日，贾莹以绿洲公司为被申请人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决绿洲公司：1.赔偿其无法就业的工资损失24000元、2018年6月1日至8月31日无法缴纳社会保险费的损失7536元；2.赔偿其自2018年6月1日至8月31日无单位可缴纳住房公积金的损失2880元；3.赔偿其2018年9月1日至12月31日期间无法领取失业金的损失5600元；4.返还其2018年2月至5月的工会会费80元。

劳动争议仲裁委员会审理

后，于2020年初作出裁决，驳回了贾莹的各项仲裁请求。贾莹对此不服，向法院提起诉讼。

法院认为，按照法律规定，用人单位应当在解除或终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。当事人对自己提出的主张，有责任提供证据；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，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。

本案中，贾莹主张其于2018年5月18日办理离职手续后，绿洲公司未给她开具离职证明。绿洲公司辩称，其出具的《解除劳动合同通知书》及《关于与贾莹解除劳动合同关系的通知书》即具有离职证明的性质。根据上述通知的内容、行文对象等，法院没有采信绿洲公司的意见，认定绿洲公司未举证证明其给贾莹开具了离职证明。同时，法院确认绿洲公司应赔偿贾莹主张的工资损失。因贾莹主张的社保、公积金、失业金损失缺乏依据，法院不予支持。

法院认为，根据《劳动合同法》第50条的规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。本案中，贾莹与绿洲公司的劳动关系已于2018年5月18日依法解除，绿洲公司应当履行法律规定的用人单位的后合同义务。鉴于绿洲公司未尽法定义务为贾莹出具离职证明，且造成贾莹无法到新单位入职的现实损失。经核算，法院于近日判决绿洲公司赔偿贾莹因无法就业造成的工资损失24000元。

收到法院判决后，绿洲公司及贾莹均未上诉。目前，该判决已发生法律效力。

员工因病履行请假手续 不能扣其工资给替班人

编辑同志：

三个月前，我被查出患有胃肠疾病，医院建议我住院治疗、休养两个月，并开具了相关证明。随后，我向公司办理了请假手续。假期届满刚回公司上班，就得知公司扣发了我这俩月的全部工资。

公司的理由是，我因自身身体原因不能上班，客观上必然会耽误公司生产经营业务。为了避免损失，公司在我休假期期间只得另行请人顶替我上班，而公司在我的工作岗位上只能支付一份工资，根据按劳付酬原则该份工资也只能付给顶班工作人员。我没有付出劳动，自然不能获得相应的工资。

请问：公司的理由成立吗？

读者：黄冬梅

黄冬梅读者：

公司的理由不能成立，其无权扣除你的工资用于支付他人“顶班费”。

一方面，休病假是你的法定权利。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：“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：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。”

上述规定表明，即使不是因为工伤，甚至伤情或疾病与用人单位根本没有任何关联，劳动者也根据自己的工作年限享有一定期限医疗期。其中最长的医疗期为三个月。你患病属实，医院也出具了相关证明，且期限只有两个月，是完全符合上述休病假的规定的。公司不能以任何形式、任何理由侵犯、限制和剥夺你的权利，其中包括不得拒付你的工资。

另一方面，公司无权扣发你的全部工资。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第59规定：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”

按照该规定，即使你没有上班影响了公司的生产经营，公司为避免遭受损失另请他人顶班，但公司不能简单地、一分不剩地扣除你的全部工资，并将这些钱用于支付他人的“顶班费”。

颜东岳 法官

委托其他单位代缴社保合法吗？

近日，读者沈庆升致电本报说，半年前，他入职一家药业公司并担任柜面销售，月薪4600元。可是，该药业公司并未以本公司名义为他缴纳社会保险费用，而是委托第三方公司为他缴纳养老保险等社会保险费。

由于是第三方公司缴费，沈庆升感觉心中不踏实。于是，他以药业公司未依法为他缴纳社会保险费为由提出辞职，并要求支付经济补偿金。对此，药业公司称，药业公司法定代表人与第三方公司的法定代表人均为王某一人，钱都是王某的，谁缴费都一样，因而拒绝了他的

要求。沈庆升想知道，药业公司该不该向他支付经济补偿金？

法律分析

沈庆升的情况属于被迫辞职，药业公司应当向他支付经济补偿金。其原因是：

一方面，由第三方公司代缴社保费不合法。

《社会保险法》第4条规定：“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费……”第10条规定：“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险

费。”第58条规定：“用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。”

上述规定表明，社会保险费缴存主体应为用人单位。沈庆升在药业公司工作和支取工资，其与药业公司之间建立了劳动关系，他的用人单位是药业公司。尽管药业公司的经营者与第三方公司的法定代表人同为王某一人，但二者属于不同的用人单位，由第三方公司代缴社保费改变了缴费主体，该做法显然不符合《社会保险法》的规定。因此，应当认定药业公司未依法为

沈庆升缴纳社会保险费。

另一方面，药业公司应当向沈庆升支付经济补偿金。

《劳动合同法》第38条第3项规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。本法第46条规定，劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

由于药业公司未给沈庆升缴社保费，导致其提出辞职，这种情形属于被迫解除劳动合同，药业公司应当向其支付经济补偿金。

潘家永 律师