

“名师”享受丰厚福利却不安心教学

学校起诉后讨回80万元住房补贴

现如今，用人单位为招揽人才往往会制定诸多优惠政策，譬如给予住房福利、比较高的工资薪金等。应该说，这些人才引进政策是好的，它既能为人才在大城市提供良好的工作生活机会，又能促进用人单位的良性发展。然而，阿锋却未珍惜这一机会。他在享受学校提供的高额住房补贴的同时，在病假期满后一年多未上班。期间，还在外开公司当老板，到处教学、演讲挣外快。

后来，阿锋又向学校递交辞呈。但是，因为他辞职时没有干满双方约定的服务期限，近日，法院终审确认其与学校的人事关系因其辞职而解除，判令其按照双方之间的协议约定向学校返还住房补贴80万元。

“名师”享受丰厚福利 病假期满却不上班

阿锋所在学校是全额拨款事业单位。他于2013年3月15日从京外调入该校担任教师，并成为拥有事业编制教师。由于阿锋是作为名师被引进的，按照相关政策规定，他可以享受高额的住房补贴。除此之外，阿锋的孩子也获得了在京上学的资格。

2013年9月22日，学校与阿锋签订住房补贴协议书，约定：1.学校制定具体的住房补贴分配方案，上报主管单位批准。2.由主管单位按照标准，一次性把所有名师的住房补贴全额拨付给学校，由学校按照上级有关部门审核的标准发放给名师，名师自行购房。3.每位名师只能享受一次住房补贴。4.享受一次性住房补贴的名师，必须在某学校服务满8年以上。如服务期内未经批准自行离开，5年内退还全部住房补贴，5年以上退还50%的住房补贴。此后，学校分两笔向阿锋支付住房补贴80万元。

2016年秋季开学时，阿锋以腰椎间盘突出为由请休了9月1日至9月30日病假。病假期满后，阿锋一年多未返岗上班。

自己投资开办公司 通知学校辞去职务

按照常理，阿锋本应该好好珍惜学校给予的工作机会，但其并未将心思放在教学岗位上。经查，他在2016年11月30日成为一家教育公司的投资人，并担任该公司法定代表人、执行董事兼经

理。2017年2月至9月期间，阿锋频繁以该公司课程创始人、某教育集团课程研究院院长等身份主讲微课，或到外地做讲座、演讲。

对于阿锋病假期满后一年多未上班的原因，学校与他各执一词。学校称阿锋自2016年10月份起便不再为学校提供劳动，在当年11月出资设立教育公司后亲自担任公司法定代表人，并以该公司课程设计师的名义进行商业活动。阿锋辩称，他在学校从事教学和研究工作，并未禁止他的教学方法可以在其他学校利用。他之所以休病假后未到学校上班，原因是学校没有给他安排具体的工作岗位，并因此导致他无法在学校开展工作。

2017年10月12日，学校向阿锋送达书面通知，要求他说明病假期满后未上班的原因。而阿锋不仅没有向学校说明原因，相反，他在2017年10月16日直接向学校提交了辞职报告，通知学校自即日起辞去该校的教师职务。

学校起诉索要房补 离职教师拒绝返还

2017年10月27日，学校向阿锋邮寄送达了沟通函，告知阿锋自2017年10月25日起同意其辞职申请，并要求他退还一次性住房补助80万元。而阿锋并未向学校返还这笔款项。

截至双方解除人事关系之日，阿锋在学校的工作时间未满5年。按照双方签订的住房补贴协议约定，阿锋应全额退还住房补贴。为此，学校于2018年6月25日申请人事仲裁，请求裁决：

1.确认学校与阿锋之间的人事关系已于2017年10月25日解除；2.阿锋向学校返还住房补贴80万元；3.阿锋自2017年11月1日起按照银行同期贷款利率向学校返还住房补贴的利息。

2018年6月25日，仲裁委裁决双方之间的人事关系于2017年11月15日解除，阿锋向学校返还住房补贴80万元。双方对该裁决不服，均向法院提起诉讼。

一审法院庭审时，阿锋辩称，他的离职并不违反“住房补充协议”约定的情形。事实上，他是在提出申请后经学校批准才离职，故不需要退还住房补助款。

工作未满约定期限 理应返还住房补助

在一审阶段，对阿锋向学校提出“辞去教师职务”是否意味着解除人事关系，双方当事人认识不一。

阿锋认为，其与学校的人事关系尚未解除，原因是阿锋向学校提交的辞职报告仅仅是辞去教师的职务，并未作出解除人事关系的意思表示。另外，因为阿锋与学校的人事关系是上级行政部门的委派关系，不能通过个人和单位之间的合意进行解除。

学校认为，双方的人事关系于2017年11月15日解除，原因是阿锋向学校提交辞职报告后，校方已经书面答复同意其辞职，阿锋的人事关系手续于2018年2月份办理完毕。

一审法院认为，事业单位工作人员提前30日书面通知事业单位，可以解除合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除

外。本案中，双方对于人事关系是否解除存在异议。经查，阿锋与学校曾存在人事关系，阿锋的工作岗位是教师，在学校要求阿锋说明病假期满后不到岗上班的原因后，阿锋于2017年10月16日向学校明确表达了辞去教师职务的意思表示。结合阿锋于2016年11月出资注册教育公司并在该公司担任重要职务的情况，以及阿锋以该公司课程创始人、某教育集团课程研究院院长等身份主讲微课或到外地进行讲座、演讲的事实，可以认定阿锋提交辞职报告为解除人事关系的意思，而非其辩称的只是“辞去教师职务，不再担任教师”的意思。

据此，一审法院判决支持学校的主张，判令阿锋向学校返还住房补贴80万元。

阿锋不服该判决，上诉至二审法院。

二审法院认为，阿锋向学校邮寄送达辞职报告，明确表示辞去教师职务，现又解释为仅是辞去岗位职责，不合情理。虽然阿锋主张2020年1月份人事档案关系才正式转出，但在教委的批复仅仅是行政备案程序，并非人事关系解除的决定程序，故一审法院认定双方的人事关系于2017年11月15日解除并无不当。

二审法院认为，阿锋向学校提出辞职，属于单方解除人事关系的意思表示。根据双方签订的住房补充协议约定，系“未经批准自行离开”。因其离职未达到协议约定的服务期限，一审法院判决全额返还住房补贴并无不妥。由此，判决驳回阿锋的上诉，维持一审判决。

大兴法院 刘畅

原单位被合并组建新公司 新公司应对职业病负责

编辑同志：

我所在单位与另一家公司合并组建成新的公司后，我被调离了原来的有毒有害工作岗位。时隔一年，我感觉身体不适。经医院检查，我被诊断为患有职业病。随后，还取得了有关部门出具的职业病诊断证明书。

可是，当我索要工伤待遇时，没有为我办理工伤保险的新公司，以我是在原单位未查明患有职业病且没有被认定工伤为由拒绝，认为即使要承担相关费用赔偿责任，也只能由原单位赔偿。

请问：新公司的说法对吗？

读者：沈丹丹

沈丹丹读者：

新公司的说法是错误的，其必须给你相应的工伤待遇。

一方面，从职业病防治上看，职业病待遇并不因单位变更而丧失。

《职业病防治法》第六十条、第六十一条分别规定：“职业病病人变动工作单位，其依法享有的待遇不变。用人单位在发生分立、合并、解散、破产等情形时，应当对从事接触职业病危害的作业的劳动者进行健康检查，并按照国家有关规定妥善安置职业病病人。”“用人单位已经不存在或者无法确认劳动关系的职业病病人，可以向地方人民政府医疗保障、民政部门申请医疗救助和生活等方面的救助。地方各级人民政府应当根据本地区的实际情况，采取其他措施，使前款规定的职业病病人获得医疗救治。”

上述规定表明，国家为患职业病职工设定了从享受工伤保险待遇、向用人单位索要民事索赔、由政府救助等多层级、无漏洞保障体系。同时，也明确了分立、合并后的用人单位必须对患职业病员工担责。因此，新公司应当为你的职业病承担赔偿责任。

另一方面，从工伤保险角度上看，职业病待遇并无附加条件。

《工伤保险条例》第十四条第（四）项规定，职工患职业病的，应当认定为工伤。本条例第十九条第一款进一步明确：“职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。”

因此，对于职业病职工，没有限制必须在原用人单位工作期间查明患有职业病、被认定工伤，才能享受工伤待遇。之所以如此，原因在于职业病具有潜伏期长的特点，一旦给予限制，很容易导致发现职工患职业病时，仍需由原用人单位为其申请工伤认定，尤其是原工作单位已不复存在的情况下，势必导致职业病患者的工伤保险权益难以甚至无法实现，从而背离《工伤保险条例》第一条所确立的首要立法宗旨即保障职工因工作遭受事故伤害或者患职业病获得救助和补偿。

基于此，新公司不能推卸自己应当承担的法律责任。

颜梅生 法官

单位出具离职证明 不能想写啥就写啥

□本报记者 赵新政

法律分析

就韩先生遇到的问题，接受记者采访的北京市盈科律师事务所康文平律师说：公司不仅应当为韩先生出具离职证明，而且应严格按照韩先生的要求出具离职证明，不能在证明中写不利于韩先生再就业的内容。

“像韩先生这种因与单位闹矛盾而离职的职工，单位很容易借助出具离职证明的机会对其报复一下，在证明中写一些对其不利的内容。但是，这种做法是违法的。”康律师说。

《劳动合同法》第50条第1款规定，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。本法第89条规定，用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门

责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

康律师说，上述规定表达了两层意思，一是在劳动合同解除时，用人单位及时依法向劳动者出具解除劳动合同证明，系法律科以用人单位的后合同义务，绝不是用人单位对于劳动者的“权利”。用人单位违反该义务，需承担相应的法律责任。二是用人单位出具解除劳动合同证明，是向离职劳动者出具，是为离职劳动者将来的利益而出具，而非为劳动者将来的供职单位之利益出具。

法律之所以做这样的规定，是因为解除劳动合同证明的主要功能呈现劳动者之前的供职信息，方便劳动者再就业，再者是供离职的劳动者办理失业登记之用。根据《失业保险条例》第16条规定，用人单位出具的终止或者解除劳动合同证明是进行失业登记的必备条件。

为防范用人单位违背诚实信

用原则，利用出具解除劳动合同证明的机会，变义务为“权利”，《劳动合同法实施条例》第24条专门对解除劳动合同证明的内容进一步作出明确限定，即“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同的期限、解除或终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”显然，该规定的法定内容均属于关于劳动合同履行的基本信息，具有客观性，不带有主观性，且易于证明、不容易起争议。

本案中，公司为韩先生出具的离职证明，明确将其懈怠职责构成严重违纪的内容写在证明之中，是违反上述法律和行政法规的，应当重新出具。至于公司辩称上述规定并未禁止其在离职证明中写明解除劳动合同的原因，其做法并未违反法律禁止性规定。康律师认为，公司这项主张是对法律条文意思及立法精神的曲解和误读，应当予以纠正。

近日，读者韩先生向本报记者反映说，他与公司发生矛盾后被迫离职。后来，他到另外一家单位应聘，但对方要求他提供原工作单位出具的离职证明。无奈，他只得硬着头皮返回公司，请求公司为他出具离职证明。

韩先生说，公司没有拒绝他的请求，但在离职证明中写明：公司与韩先生解除劳动合同的原因，是其在职期间懈怠职责构成严重违纪被解除劳动合同。

“如果我的应聘单位看到这样的离职证明，知道我是因严重违纪被开除的，还会录用我吗？这不是砸我的饭碗之后，又砸我再就业的饭碗吗？”韩先生说，他要求公司重新出具离职证明并删除对其不利的内容，但公司不同意并称其是实事求是，决不更改。

韩先生想知道：公司的理由是否成立？他能否要求公司重新出具离职证明，并按他的要求出具离职证明呢？