

请辞两个月后才收到离职通知

公司是解聘员工还是批准辞职?

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第37条规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位可以解除劳动合同。按照这一规定,陶遵旨(化名)打算跳槽时提前30天向公司提交辞职申请书。然而,一个月过去了,公司没有任何回音。又过了一个月,公司突然通知让他离职,并称批准了他的辞职请求。

而在此时,陶遵旨早已打消了辞职的念头,并把所有心思都用在工作上。因此,他以自己的辞职申请已经失效为由,要求继续留岗工作。公司不同意他的要求,他便认为公司的做法属于违法解除劳动关系。

公司认为,其之所以两个月后下达离职通知,是因为陶遵旨系高层管理人员,找到替代他的人需要一定的时间。此外,公司规定企业高管辞职需提前2个月提出申请,公司这样做符合法律规定及企业制度规定,不存在违法解聘员工的情形。

针对双方之间的争议,二审法院审理认为,公司的行为构成违法解除劳动合同。3月19日,终审判决公司应向陶遵旨支付赔偿金等合计121878.14元。

员工提出辞职申请逾期批准引发争议

“我于2018年4月24日入职公司,双方签订了书面劳动合同,我离职前12个月平均工资为28000元。”陶遵旨说,2019年10月25日,他向公司递交《辞职申请书》。

该《辞职申请书》载明的辞职事由为“个人原因”、预定离职日期为“预计12月31日离职正常交接”、人事部意见处有负责人签名,落款日期为“2019.10.30”、总经理意见处书写“同意”,落款日期为“2019.12”。

陶遵旨说,《辞职申请书》上,只有姓名、部门、入职日期是他本人所写,其他内容均非他本人所写。经核对,其中预定离职日期处手写字迹、用笔与人事部意见处的手写字迹、用笔一致,该两处文字有事后制作的嫌疑。

2020年1月2日,公司向陶遵旨发出《离职到期通知》。该通知载明:“你于2019年10月25日提交的离职已获公司批准,现批准你离职。因你工作性质及岗位的特殊性,工作交接限在2019年12月29日执行完毕。请你接到本通知后即日来人力行政部办理离职手续,你本人在此期间发生的任何情况均与公司无关。”

对于以上事实,公司称,陶遵旨于2019年12月29日获准离职,其后又到公司恐吓跟拍,扰乱正常上班秩序。为此,公司不得不于2020年1月2日再次发出《离职到期通知》。陶遵旨于2020年1月3日在该份通知上备注:“自己没有辞职,不接受以上说法,是公司违法解雇。”

陶遵旨称,其递交辞职申请书后,公司对他进行了挽留,因

此继续留下工作,其辞职申请已经失效。

30日内未作答复 辞职申请视为作废

由于公司要求陶遵旨必须离职,他向劳动争议仲裁机构申请仲裁。因对裁决不满,他又向一审法院提起诉讼。

庭审时,陶遵旨提交的劳动合同显示,其合同期限为2018年4月24日至2021年4月23日,工作岗位系软件工程师。其提交的录音及文字记录还原了自己申请辞职时的情况。

公司人力资源经理武某、行政经理张某在与陶遵旨对话时称:“其实,我们还是想要你好好地在这儿干,谁知道会这样?”“要不,你再让一步,一个月。”陶遵旨说:“那是10月份,你现在突然让我走,不是很搞笑吗?我那个时候有个项目总监职位的,现在什么都没有了。”

公司对这份录音的真实性、合法性、关联性均不认可,认为聊天者的身份信息无法确认,亦无法看出曾挽留过陶遵旨。

为证明自己一直在公司工作,陶遵旨还提交工作交接单予以证明。该交接单提交日期为2020年1月3日,证明其于2020年1月2日下午通过钉钉将工作文件发送给公司副总经理赖某,公司对该交接单的真实性、合法性、关联性均不予认可,称其是单方制作,不具可信性。

公司认可陶遵旨的工资结构为基本工资25000元/月+3000元绩效考核,但对其离职前12个月的平均工资存在争议。一审法院认为,公司作为用人单位,应当对员工每月应发工资数额承担举证责任,公司未提交证据证明,应承担举证不能的法律后果,因

此,采信陶遵旨的月平均工资28000元的主张。

一审法院认为,陶遵旨提出辞职申请后,公司应在30日内作出明确答复。因公司未能提交证据证明已于2019年11月25日前答复陶遵旨准予离职,亦未明确通知陶遵旨离职的时间为2020年1月2日,在陶遵旨继续提供劳动、公司正常支付劳动报酬的情况下,应当视为其辞职申请作废,双方已就继续履行原劳动合同协商一致。鉴于双方继续履行原劳动合同,公司于2020年1月2日无正当理由解除合同,构成违法解除,应当支付陶遵旨违法解除劳动合同赔偿金、工资等。

根据查明的事实,一审法院判决公司支付陶遵旨违法解除劳动合同赔偿金、2019年未休年假工资及2020年1月1日至2日的工资等121878.14元。

单位擅自附加条件 不能限制辞职权利

公司不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。

二审法院依据双方在一审期间的举证、质证及公司在上诉状中的陈述,认定以下事实:《辞职申请书》内容系公司人事部书写,但无证据证明已将相关内容通知陶遵旨。《员工手册》虽加盖有公司公章,但无证据证明已将相关内容通知陶遵旨或向其发放了该《员工手册》。另外,公司向陶遵旨支付了2019年11月、12月的工资并缴纳了社会保险费用。

二审法院认为,《劳动合同法》第37条、《劳动法》第31条均规定,劳动者有职业选择的自由,提前30日以书面形式通知用人单位,即可单方解除劳动合同。公司要求陶遵旨辞职需提前2个月书

面提出,系对其行使法律规定的单方辞职权进行限制,该规定如果未与其协商一致,非其自愿接受,其内容没有约束力。

再者,公司没有证据证明陶遵旨接受了公司设定的附加条件。争议双方持有的劳动合同约定,陶遵旨若离职需提前1个月提出。而公司单方面向法院提交的《员工手册》与上述内容不同,规定部门管理人员辞职需提前2个月提出。即使该《员工手册》是真实的,公司没有证据证明已向陶遵旨发放了该《员工手册》,或者至少已向其明示了上述要求。然而,公司不能就此举证证明,应认定双方并未就辞职需提前2个月申请的内容达成一致。

二审法院认为,根据相关事实,认定双方劳动关系于2020年1月2日解除的证据更具优势。陶遵旨向一审法院提交的离职到期通知、工作交接单、谈话录音等形成了证据链,足以证明其申请离职未获批准,双方继续履行原劳动合同直至2019年年末。而公司证明其主张的主要证据是陶遵旨的《辞职申请书》,且其自认离职日期栏目中“预计12月31日离职正常交接”内容系人事部填写。该申请书由公司保存,不能排除上述内容系事后变造,也没有证据证明公司确已通知陶遵旨同意其离职及办理离职手续的日期,该书证的证明力与对方提交的系列证据比较,显然处于劣势地位,不足以反驳对方的主张。另一方面,陶遵旨完成的2019年11月、12月份工作内容也证实其仍在正常工作,并没有办理离职交接手续。

综上所述,二审法院认为一审判决认定事实清楚,适用法律正确,遂判决驳回公司上诉,维持原判。

利用中介找到工作 此后跳单仍须付费

编辑同志:

通过自己的努力,我一直没有找到心仪的工作。不得已,我只好求助于一家劳务中介公司。经过协商,双方约定:公司在15天内为我找到用人单位,此后,我必须向中介公司支付3000元中介费。

次日,公司就为我联系到了用人单位。入职后,我觉得中介公司赚钱太容易,加之我想省下中介费就悄悄避开中介公司,与用人单位签订了书面劳动合同。

事后,中介公司知道了这件事,一再要求我支付中介费。

请问:我是否必须支付这笔钱?

读者:毛芳芳

毛芳芳读者:

你必须向中介公司支付中介费。

一方面,你的行为当属“跳单”,构成了违约。

“跳单”是指委托人在接受中介人的服务后,利用中介人提供的交易机会或者媒介服务,绕开中介人直接订立合同的行为。

判断当事人是否构成“跳单”,主要考虑以下三点:

一是要看中介人是否已按照合同约定提供了交易机会或者媒介服务。当委托人就同一事项,同时委托多个中介人时,则必须判断是哪个中介人提供的交易机会或者媒介服务。

二是中介人提供服务后,委托人是否利用中介人提供的交易机会或者媒介服务,这也是判断是否构成“跳单”的关键。

三是委托人绕开中介人直接订立合同,包括委托人利用中介人提供的信息机会或者媒介服务,直接与合同相对方订立合同;委托人利用中介人提供的信息机会或者媒介服务,通过其他中介人与合同相对方订立合同,如委托方通过某一中介公司提供的信息和媒介服务,合同已基本达成,委托人发现其他中介公司的报酬更低,继而通过其他中介公司与合同相对方订立合同;委托人将中介人提供的信息透露给亲朋好友,以亲朋好友的名义与合同相对方订立合同。结合本案,你的行为明显符合对应特征。

另一方面,你应当向中介公司支付报酬。

《民法典》第九百六十五条规定:“委托人在接受中介人的服务后,利用中介人提供的交易机会或者媒介服务,绕开中介人直接订立合同的,应当向中介人支付报酬。”即在《民法典》之前,法律对于“跳单”行为并没有明确的限制或处罚,而《民法典》已经将“跳单”行为上升到法律层面,不仅保障中介人的合法权益,而且对于违背契约精神的行为进行严格规制。

与之对应,你必须承担责任,向中介公司支付服务费用。

廖春梅 法官

将单位解聘写成自动离职 不能获取离职补偿

近日,读者谢婷婷反映说,她所在公司因调整经营方向,决定与她解除劳动关系,她对此表示同意。但是,在签订《解除劳动合同协议》时,公司却将解除原因改成她申请自动离职。她因没有在意,便在协议上签了字。

事后,公司拒绝向她支付离职经济补偿金。她申请劳动争议仲裁,仲裁机构基于她不能提供证据证明系公司提出解聘未支持她的请求。她想知道:这是为什么?

法律分析

劳动争议仲裁机构的做法是正确的,谢婷婷的确无法获取离职经济补偿金。

《劳动合同法》第46条第(2)项规定:用人单位依照本法第36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,应向劳动者支付经济补偿。这里的前提之一是“用人单位向劳动者提出解除劳动合同”,即提出解除劳动合同的一

方只能是用人单位,此时劳动者才能获取经济补偿金。相反,如果是劳动者提出解除劳动合同,则不在此列。

本案中,谢婷婷在签订《解除劳动合同协议》,已将解除原因写明系其“申请自动离职”。在此情况下,如果其再主张是公司提出的,就必须提供证据加以证明。因为,《民事诉讼法》第64条规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”

此外,《最高人民法院关于适

用《民事诉讼法》的解释》第90条也指出:“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。”正因为谢婷婷不能提供证据证明系公司提出解除劳动合同,所以,其只能承担不利后果。

廖春梅 法官