

错标价格造成损失 员工知错主动辞职

公司时隔42天解除合同构成违法

□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。因错标商品价格导致公司损失7万余元后，颜紫瑶（化名）猜测自己无法在这里呆下去了。于是，她向公司递交了书面辞职申请。

公司在收到颜紫瑶辞职申请的当天，与她进行了一次离职面谈。但是，这次谈话没有谈及是否准许她离职一事。30天的时间很快就过去了，见公司又没什么反应，颜紫瑶一直悬着的心慢慢放了下来。岂料，又过了八九天，公司竟通知她办理离职手续。

颜紫瑶认为，公司此举系违法解除劳动关系。公司则称，这是对她之前所犯错误经过认真细致的调研之后作出的决定，也是对她辞职申请作出的回应。为此，双方产生争议。3月29日，二审法院终审判决确认公司系违法解除劳动关系，支持颜紫瑶提出的由公司向其支付经济补偿的主张。

员工标错商品价格 公司损失超过七万

颜紫瑶从事商业销售多年。凭借自己积累经验，在2018年9月1日应聘时她一试即中。当天，公司与她签订了期限自即日起至2021年8月31日止的劳动合同。

按照合同约定，其在公司担任渠道专员职务，月基本工资5500元，另加业务提成。

对于劳动合同的解除或终止，双方在劳动合同第19条约定：任何一方解除或终止本合同，需提前30日以书面形式通知对方，并约定最后工作日。员工应在约定的最后工作日前办理完工作交接及离职手续。应当支付经济补偿的，公司在办结工作交接时支付。

根据劳动合同第20条约定：员工有以下行为之一的，属于严重违反公司规章制度，公司可与员工解除劳动合同并不支付任何补偿金：……（12）玩忽职守、工作失误，保管物品不善或违反公司制度，给公司造成1万元以上损失的。若员工本人补偿相应的损失，可做记大过处理。

2019年“双十二”活动前，公司为扩大商机决定举办系列商品促销活动。而颜紫瑶因工作出现重大失误，导致商品价格维护出现错误并生成了订单。这一致命错误，直接给公司造成经济损失76575.92元。

颜紫瑶对自己的行为很懊悔，也很自责。考虑到公司规章制度规定及劳动合同相关约定，她决定不等公司处分自己，直接向公司主动提出辞职。

辞职申请逾期未批 再让离职引发争议

颜紫瑶说，她是以个人原因主动提出辞职的，递交辞职申请的时间是2019年12月30日。当天下午，公司人事经理代表单位与她进行了面对面交谈，同时填写

了离职面谈记录表。

“人事经理与我谈的主要内容是为什么标错了商品价格？出现错误的原因是什么？我个人对此事有什么看法？今后有什么打算？”颜紫瑶说，对方对是否批准她辞职一事始终没有表态。

“按照《劳动合同法》第37条规定及劳动合同约定，我提前30天辞职就是为了让公司作出合理安排，不要因为我的突然离职影响工作。”颜紫瑶说，到了2020年1月30日，公司仍然没有对她辞职一事作出决定。于是，她继续在原岗位干原工作，并暗下决心认真干好工作，以报答公司对她的信任。

就在此时，颜紫瑶突然收到公司的解除劳动合同通知书。该通知书的内容是：“颜紫瑶：您好！您于2018年9月1日与我司签署劳动协议，担任渠道专员职务。2019年12月9日，因您在工作中错标商品价格给公司造成经济损失76575.92元。鉴于您的行为严重违反公司管理制度，现正式通知您即日起解除您的劳动合同。请接到通知后当日到人力资源部办理离职手续。”该通知的落款时间是2020年2月9日。

“我因工作失误给公司造成损失并引咎辞职，公司未批准我辞职，此事就算过去了。现在，公司再次以此事解除我的劳动合同是不正确的，是没有事实和法律依据的。”颜紫瑶认为，公司的做法违反法律规定，向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决确认公司的行为违法。

仲裁机构审理后，裁决公司应向颜紫瑶支付解除劳动关系经济补偿金5500元。公司不服该裁

决，诉至一审法院。

时隔42天才作决定 法院认定公司违法

公司诉称，颜紫瑶因工作失误给公司造成损失。此后，她向公司申请辞职。公司在调查清楚具体订单损失后，通知其离职解除劳动关系。这些做法是合理合法的，不同意向其支付经济补偿。

颜紫瑶认可公司提交的辞职信、解除劳动合同通知书的真实性，但不认可证明目的，称其提出辞职后因未获批准继续在公司上班，直至2020年2月10日公司与其解除劳动关系。

庭审时，公司主张其与颜紫瑶的离职面谈记录，就是对颜紫瑶辞职信的回应，公司正是在同意离职的情况下，才与她进行离职面谈的。颜紫瑶在离职申请中约定的离职日期为2020年2月1日，但到期后她仍在公司上班，且不进行工作交接，其行为给公司造成了较大的不良影响。因此，公司于2020年2月9日再次发函提示其已经与公司解除劳动关系。

公司认为，其2020年2月9日向颜紫瑶出具的函件不应视为公司重新出具的《劳动合同解除通知书》，而属于对颜紫瑶强调已经结束劳动合同关系并告知其办理离职手续的书面提示文件。该份书面文件与颜紫瑶自己提交的辞职申请书、离职面谈记录表相互印证和连接，正好构成了完整的办理离职手续的时间链条，即颜紫瑶申请离职、企业与员工离职面谈、员工未及时处理离职手

续、企业再次书面提示办理离职事宜。由此来看，公司已经对颜紫瑶主动离职进行了书面回复，且不存在违法解除劳动合同的客观行为，仲裁机构认定的事实属于错误。

一审法院认为，最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第6条规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。公司虽主张《解除劳动合同通知书》是对颜紫瑶《辞职信》的回应，但从这两份文件的落款时间、内容上看均不能相互呼应。而公司亦未提交证据证明颜紫瑶违反公司的规章制度，未提交解除劳动关系的事实依据及制度依据。因此，其系违法解除劳动关系。

依据《劳动合同法》第87条、《劳动争议调解仲裁法》第6条规定，一审法院判决公司支付颜紫瑶违法解除劳动关系赔偿金5500元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为，公司提交的离职面谈记录并未记载是否准予颜紫瑶离职，亦未就离职时间进行约定，其时隔月余作出的《解除劳动合同通知书》中明确记载公司系因颜紫瑶严重违反公司管理制度与其解除劳动关系，与颜紫瑶辞职信中所述辞职原因并不相符。因此，对其上诉理由不予采信。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，处理并无不当，遂判决驳回上诉，维持原判。

辞去特定职务等于辞职 员工不得索要经济赔偿

编辑同志：

因为我有某种特长，公司与我在签订劳动合同时约定，由我担任公司技术总监。一个月前，我基于身体原因向公司提交了书面申请，请求辞去技术总监职务，但没有说要辞职。可是，公司近日非得要求我离职。

请问：我能否要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金？

读者：梁慧慧

梁慧慧读者：

你无权要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

《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。”即用人单位承担支付赔偿金责任的前提，是其“违反本法规定解除或者终止劳

动合同”。

与之对应，公司应否向你支付解除劳动合同的赔偿金，同样取决于其是否“违反本法规定解除或者终止劳动合同”。而本案的结论是否定的。

在劳动关系中，劳动者的岗位直接决定了其工作内容和劳动报酬等劳动权利义务的核心要素，甚至会影响工作地点、工作时间、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等其他权利义务。

也就是说，工作岗位与劳动权利义务内容具有直接关联，岗位的取得、履职和处分是判断劳动关系建立、履行、解除（终止）的重要参考。

本案中，公司与你签订劳动合同并安排你担任技术总监，很大程度上是因为你拥有某种特长，能够起到别人无法起到的作用。因此，在劳动关系存续期间，双方

的劳动权利义务已经被特定化，且与你的岗位具有不可分性。而你辞去技术总监职务，表面看来只是对自身职务的处分而没有辞职，但鉴于上述不可分性，你就失去了应有的价值。相应地，因你不能发挥应有的作用，也就失去了维持劳动关系的基础。

此外，公司没有就你新的工作岗位、工作内容、劳动报酬协商一致，相互之间没有发生变更或建立新的劳动合同的合意，这就意味着你辞去技术总监的行为，已经导致对劳动关系一并处分，也就是发生了解除劳动合同的法律效力，双方劳动合同可以因此解除。由于劳动者单方辞去特定职务或岗位，用人单位并不负有重新为其提供新的职务或岗位的法律义务，所以，相应的结果对你也不例外。

廖春梅 法官

上班第一天被解聘 能否获取经济补偿？

读者宋莹莹近日向本报反映说，她与公司签订为期两年的劳动合同后即到上班。可是，仅仅上班一天，公司便以人事部误解公司意图导致招聘错误为由，要求解除她的劳动合同。

宋莹莹说，她虽然认为公司的要求无理，但也只能接受。当她要求公司给付离职经济补偿时被断然拒绝，公司的理由是她只上班一天，还不熟悉基本流程，更没有给公司带来效益。她想知道公司的说法对不对？

法律分析

公司的说法错误，宋莹莹有权要求公司给付经济补偿。

一方面，公司应当给付经济补偿。

《劳动合同法》第46条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……（二）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。”

值得注意的是，这里仅提到用人单位提出解除劳动合同，经与劳动者协商一致，用人单位必须无条件地向劳动者支付经济补

偿，而没有将合同实际履行的时间长短、是否熟悉基本流程、有无产生效益作为附加条件。

因此，尽管宋莹莹只上班一天，但双方已经在实际履行劳动合同。公司人事部误解公司意图导致招聘错误，与其仅工作一天没有任何牵连。公司主动提出解除劳动合同，在其表示同意的情况下双方即达成一致，其就具备了获取经济补偿的要件。

另一方面，公司应给付经济补偿的金额为宋莹莹半个月工资。

《劳动合同法》第47条规定：“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。”

该规定进一步表明劳动合同履行时间的长短，只是与经济补偿的多少有关，与是否给付经济补偿无关，更与员工是否熟悉基本流程、产生效益毫无牵连。因宋莹莹工作“不满六个月”，故公司应当依据合同约定的工资标准向其支付半个月工资作为经济补偿。 颜东岳 法官