

既想让员工离职又不想承担经济补偿责任

公司提交证据却自证违法被判赔偿

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第46条规定，无论用人单位与劳动者是协商解除劳动合同，还是劳动合同期满终止均须向劳动者支付经济补偿。若构成违法解除或终止劳动合同，还须依本法第87条规定按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。为规避这些费用支出，李婉婷（化名）所在公司以其口头辞职为由终止了双方之间的劳动关系。可是，公司又认为不妥。

因为，根据以往打官司的经验和法律规定，劳动者口头以本人原因提出离职，用人单位应当提供相关的证据。为了稳妥起见，公司决定再等一段时间，待坐实李婉婷的“旷工”行为之后，再依照《劳动合同法》第39条第2款规定以严重违纪将其解聘。

然而，李婉婷没有落入公司的圈套。她申请劳动争议仲裁后，其赔偿请求获得了支持。一审法院虽认定公司没有过错，但二审法院对此予以纠正，确认公司构成违法解除劳动合同，并于8月25日判决其支付李婉婷赔偿金等6万余元。

两位主管发生冲突造成员工待岗失业

李婉婷于2011年5月19日入职，公司与她在2017年7月1日签订的劳动合同中约定，其在公司连续工作满12个月以上可享受当年度年休假，若其不申请年休假则视为因本人原因不休当年年休假，不再跨年度安排。该公司以上月26日至当月25日为一个考勤周期和计薪周期，李婉婷正常工作期间每月公休4天。

2020年4月1日，公司与员工签订协议。该协议载明：因疫情持续，公司经营受到严重影响。为共渡难关，全体员工与企业经协商达成以下工资调整方案：自2020年2月26日起，按北京市最低工资标准支付工资，休假期间无须支付工资。李婉婷在该协议上签名。

公司制作的考勤表显示：2020年3月，李婉婷出勤87小时，实发工资1365.52元；2020年4月，李婉婷出勤132小时，实发工资

1861.29元。

2020年5月17日，公司总经理田某和办公室主任刘某发生冲突并撤销了办公室，导致李婉婷与办公室其他3名工作人员失去工作岗位。为此，她待岗20多天。期间，公司不但不为她安排新的工作岗位，还于2020年6月5日下达书面解除劳动合同通知书，直接以旷工为由与她解除劳动合同。

“从待岗突然变成失业，我不知如何是好。”李婉婷说，为维护自己的合法权益，她于2020年6月16日申请劳动争议仲裁，仲裁裁决其与公司在2011年5月19日至2020年6月5日期间存在劳动关系，公司应向其支付2020年3月1日至4月30日工资差额1173.19元、2020年1月1日至6月5日未休年假工资759.54元、违法解除劳动合同赔偿金76000元。

公司诉称员工辞职无需给付任何补偿

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

公司诉称，其没有撤销办公室。总经理与办公室主任发生冲突后，办公室主任提出离职。因李婉婷等3人与办公室主任关系不错，亦口头提出了离职。当时，总经理还劝李婉婷留下，但李婉婷坚持离职。无奈，公司只能同意李婉婷离职，双方于2020年5月20日做了工作交接。此后，李婉婷一直未到公司办理离职手续。

根据以往打官司的经验和法律规定，劳动者口头以本人原因提出离职用人单位应提供相关的证据，其中包括签字审批等。因此，公司一直在等待完善该项手续。由于李婉婷仅仅是口头辞职，在她一直不到岗上班的情况下，公司按旷工对其进行处理。后来，因其构成严重违纪，公司才以连续旷工为由解除其的劳动合同。

公司认为，尽管其作出了书面的解除劳动合同通知，但本质上是按照李婉婷自行辞职对解除劳动关系手续的完善与补充。在此基础上，公司无需承担任何经济补偿责任。

李婉婷辩称，其不知道离职后公司是否还有办公室。她申请3位办公室同事出庭作证，公司以其证言与当事人存在利害关系为由不予认可。

公司为证明自己的主张提交2份录音。其中1份是2020年5月20日，公司负责交接工作的郑某问李婉婷：“你跟小殷交接完了？”李婉婷答：“对。”郑某问：“你那离职手续什么时候办？”李婉婷答：“啥时候合同拿过来了，我就过来。”

第2份录音的时间是2020年5月26日，郑某问：“你上次说，你个人原因申请离职，等合同来了就签手续，是吗？”李婉婷说：“是！”郑某说：“合同拿来了，你什么时候来找我办离职手续？”李婉婷问：“前头那些旧合同和新合同都拿回来了，是吗？”郑某说：“不清楚。”李婉婷说：“您给我问问，问完告诉我，我到时去。”郑某说：“行！那你就不上班了？”李婉婷说：“您拿来了，我再去跟您说吧。”

一审法院认为，关于解除劳动关系的时间，李婉婷申请的证人与其同一天离职，与本案有利害关系，其证人证言不足以采信。现其称公司撤销了办公室让其交接并解除劳动合同，但除证人证言外无其他充分有效证据。结合录音内容，对公司的主张予以采信。

一审法院认为，公司虽于2020年6月发出解除通知书，但对发解除通知的原因作出了合理解释。根据法律规定，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。现法院认定系李婉婷提出解除劳动合同，其行使的是单方解除权，该解除权属于形成权，通知到达对方即生效，无论公司是否同意其均可以在30日后离职。至于公司未要求李婉婷继续工作直至30日期满，此系法律所赋予用人单位30日期限的自由处分，而离职手续办理与否并不影响双方劳动关系已经解除的事实。

因此，应认定双方劳动关系已经于2020年5月20日解除。因该解除行为系由李婉婷自己提出，故公司无需支付赔偿金。

结合查明的案情，一审法院判决确认公司与李婉婷自2011年5月19日至2020年5月20日存在劳动关系，公司应向李婉婷支付相应期间工资差额1173.19元、未休年假工资297.01元，无需支付违法解除劳动合同赔偿金76000元。

自动离职证据不足公司被判应予赔偿

李婉婷不服一审法院判决提起上诉，其理由是公司在仲裁及诉讼中称其自行口头离职与解除劳动合同书自相矛盾，原审认定事实错误，应当予以纠正。另外，对于2020年5月26日录音中的回答，其称当时回答的前提是劳动合同拿回来了，公司让她领取劳动合同，她要的是合同。

二审法院认为，本案系2020年6月6日公司向李婉婷邮寄解除劳动合同通知书，通知其解除劳动合同关系后引发。公司对此不予认可，称李婉婷因个人原因口头离职后不办理离职手续，其才以旷工为由解除双方之间的劳动关系。因用人单位作出的辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。故本案应由公司承担举证责任，以证明其主张成立。

就公司的主张和证据，二审法院认为，从2份录音的内容看，根据李婉婷的回答不能确认其系个人原因提出了辞职，不能得出李婉婷因个人原因离职的结论。再者，在案证据显示，李婉婷已配合办理工作交接。5月26日的录音及公司的当庭陈述均显示李婉婷的离职需要审批，但公司无证据证明李婉婷拒绝办理离职手续，亦无证据证明其要求李婉婷到岗上班而其拒绝，故难以认定李婉婷不办理离职手续，难以认定其构成旷工。

综上所述，二审法院对公司的主张不予采信。根据查明的事实，判决确认双方于2011年5月19日至2020年6月5日存在劳动关系，公司需向李婉婷支付违法解除劳动合同赔偿金64709.25元、工资差额1173.19元、未休年假工资297.01元，各项合计66179.45元。

员工扣公车讨要欠薪违法吗？

读者林海燕反映说，其公司因资金困难已连续两个月未向曹某等支付工资。近日，曹某等不顾公司解释，强行开走公司的一辆小车并拒绝交还。公司报警求助，警方认为曹某等人属于私力救济，双方的民事纷争可以起诉法院处理，继而拒不出警。

她想知道：警方的做法对不对？

法律分析

警方应当依法出警处置。一方面，曹某等的行为并非私力救济。

私力救济是指权利主体在法律允许的范围内，通过实施自卫行为或自助行为来救济自己被侵害的权利。该行为应当同时具备四个要件：为保护自己的合法权益；情势紧迫来不及请求公力救济；采取的手段适当；事后及时请求有关部门处理。而曹某等为讨薪而开走公司小车并不属于情势紧迫来不及向法院起诉、申请诉讼保全等，事后也没有请求有关部门处理，因此，其行为属于违法。

另一方面，公安机关具有保护公民财产权的法定职责。《人民警察法》第6条、第

21条规定，预防、制止和侦查违法犯罪活动，维护社会治安秩序，制止危害社会治安秩序的行为，系人民警察应当履行的职责。人民警察遇到公民人身、财产安全受到侵犯或者处于其他危难情形，应当立即救助；对公民提出解决纠纷的要求，应当给予帮助；对公民的报警案件，应当及时查处。

《治安管理处罚法》第77条、第78条、第95条规定，公安机关对于公民报案的案件，应当及时受理并进行登记。受理报案后，应进行调查，并视不同情况作出相应的处理决定。本案中，

公司因小车被开走，警方仅告知可向法院起诉，没有依法采取任何有效措施，制止不法侵害行为，明显与之相违。

再一方面，民事纷争不是公安机关拒绝履行法定职责的理由。

当事人存在民事纷争与其要求公安机关履行法定职责，属于不同的法律关系，即存在民事纷争并不影响公安机关依法对侵犯财产权的行为进行查处，只要有破坏社会安全和社会秩序的可能，公安机关就有义务履行职责。

颜东岳 法官

职业资格证书挂在用人单位 挂靠人属于单位员工吗？

编辑同志：

我一直没有固定工作单位，在申领到注册建造师资格证后，就交由某建筑公司使用，双方签订了《建造师聘用协议书》，某建筑公司为甲方，我系乙方。协议载明：甲方有权使用乙方的建造师证书进行项目招投标；甲方每月向乙方支付4000元使用费，并根据招投标时乙方出场次数支付报酬，每次500元。2年来，双方按照协议履行各自的义务。现在，该公司不想再继续使用我的建造师证书了，就打算跟我解除协议。

请问：在解除协议时，我可以要求公司支付经济补偿金吗？

读者：王文涛

王文涛读者：

你能否要求对方支付经济补偿金，关键要看双方签订的聘用协议是否具有劳动合同的性质或者双方之间是否形成了劳动关系。

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。根据《劳动合同法》第十七条之规定，劳动合同应当具备劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等必要条款。劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

本案中，首先，你与某建筑公司虽然签订了聘用协议，但由于其不具备劳动合同的必要条款，双方没有订立劳动合同和建立劳动关系的合意。其次，劳动关系的重要特征之一是主体之间具有人身隶属性，即劳动者必须服从用人单位的管理和指挥，遵守用人单位的劳动纪律和规章制度。而某建筑公司仅仅是使用你的建造师证书，你并未向对方提供劳动，也不需要遵守建筑公司的规章制度，故双方之间不存在人身隶属性。最后，某建筑公司根据你参加项目招投标的出场次数所支付的“露面费”，属于劳务费，不具有劳动报酬的性质。综合分析，你与某建筑公司之间并没有形成劳动关系。

用人单位向离职的劳动者支付经济补偿金，其前提是双方之间存在劳动关系。本案中，由于你与建筑公司之间不存在劳动关系，所以，在建筑公司解除聘用协议时，你无权主张经济补偿金。

潘家永 律师