

不能证明员工延迟交接工作 公司晚10天履约 赔偿员工违约金6万元

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第50条规定：“劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。”吕兰苏(化名)离职时与公司签署专门协议，对何时、何方式支付经济补偿金，如果违约怎么办等事项作出了明确约定。可是，双方在什么时候开始进行工作交接、哪种情况下算工作交接完毕一事上产生争议，进而引发诉讼。

关于工作交接情况，公司称在吕兰苏离职日期到来前即催促交接，但至其最后工作日下午仍未完成交接。相应地，当日应支付的经济补偿金也得向后推迟。吕兰苏称，其工作交接表中未列明内容，公司的考勤机出问题不是他的工作内容，亦不属于交接范围，更不能以此认定未完成工作交接并推迟支付经济补偿金，因公司的行为构成违约，应当向他支付违约金64720.88元。

法院认为，双方通过协议明确约定了补偿金支付日期，同时约定违约方向守约方支付违约金，该协议未违反法律法规强制性规定，在签订时亦不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形，故属合法有效，双方均应遵照执行。因公司违反约定延迟10天支付经济补偿金，应当按照约定支付违约金，故于11月29日判决支持吕兰苏的诉讼请求。

离职签署补偿协议 仲裁确认公司违约

吕兰苏说，他于2012年11月17日入职，在公司担任网络管理员。离职时，2019年9月1日，公司与他签订一份《协议书》。该协议第二条约定，经双方协商一致由公司给予其各种补偿金，各项费用共计32360.44元，以解决双方存在的工资、社会保险、经济补偿等各种劳动争议。此费用由公司在本协议签订后2019年9月30日以转账的形式一次性支付给他。协议第三条约定，本协议签订后，双方不存在任何劳动争议。第四条约定，双方应遵守本协议各项约定，否则由违约方向守约方支付相当于以上第二条所约定金额的双倍作为违约金。

“我实际出勤至2019年9月30日，公司为我发放工资至2019年9月30日。2019年10月10日，公司向其支付补偿金32360.44元。”吕兰苏说，因公司违反协议约定，较协议约定晚10天时间支付经济补偿金，他要求公司向第三方支付违约金64720.88元。

因双方不能协商一致，2020年7月15日，吕兰苏向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向第三方支付2012年12月17日至2018年12月6日未签劳动合同二倍工资差额50852.12元及违约金。

经审理，仲裁机构裁决公司向第三方支付违约金64720.88元。公司不同意该裁决结果诉至一审法院，请求判令吕兰苏向公司支付违约金。

工作交接未列明细 证据证词均存争议

一审法院庭审中，公司提交以下证据证明其主张：

一是员工离职申请表，证明吕兰苏2019年9月1日提出离职。吕兰苏对该证据真实性认可，亦认可离职申请表中的签字是他本人所签，但其他内容不是他本人写的。他虽认可双方于2019年9月30日解除劳动关系，但称2019年9月1日没有提出辞职，他是被公司违法辞退的。

二是离职交接表，证明双方约定2019年9月30日办理完交接手续，可是，吕兰苏未在9月30日前完成交接，而是拖延至2019年10月8日完成交接。吕兰苏对该证据真实性和证明目的均不认可，但认可移交人处签字是他本人签字。

三是交接明细表，因为考勤机故障，双方在2019年9月30日没有交接完毕。吕兰苏对该证据真实性认可，但称其2019年9月30日完成了工作交接。

四是公司员工张某证言，证明双方2019年9月30日没有完成工作交接。吕兰苏对该证据真实性和证明目的均不认可，是王某跟他进行的工作交接。

五是公司员工高某与吕兰苏微信聊天记录，证明吕兰苏2019年9月30日没有办理完离职，说明2019年9月30日解除劳动关系。吕兰苏对该证据真实性认可，证明目的不认可，其实际出勤到2019年9月30日，此后没有去过公司，其2019年9月30日完成了所有工作交接。

吕兰苏提交员工离职申请表复印件，证明其入职时间为2012年11月17日，离职时间为2019年9月30日。公司对该证据真实性认可，对离职时间不认可。其提交的《协议书》复印件，证明公司违法辞退并让他签订《协议书》，不签订《协议书》就不给钱。公司认可该证据的真实性，但称没有违法辞退，是吕兰苏自

己提出的离职。其提交工作交接表复印件，证明2019年9月30日完成工作交接。公司不认可在该时间完成工作交接。

不能证明员工拖延 公司承担违约责任

一审法院认为，公司要求吕兰苏支付违约金的诉讼请求，未经仲裁前置程序，不予处理。

关于违约金问题，双方签订的《协议书》不违反法律、行政法规的强制性规定，也未有限制证明该协议书存在其他欺诈、胁迫或者乘人之危的情形，且双方对该协议书签字确认，故该协议书系双方真实意思表示，对双方具有约束力。公司未按照协议书约定时间支付补偿金，违反双方约定，一审法院认为其应按协议约定向吕兰苏支付违约金。

公司辩称其未按约定时间支付补偿金的原因，系公司规定需要办理完离职手续后才能支付补偿金。因公司未举证证明存在该制度规定，亦不能举证证明双方就补偿金支付条件另有约定，在吕兰苏提交的工作交接表能够证明双方已于2019年9月30日完成工作交接的情况下，对于公司的该项抗辩意见，一审法院不予采纳。据此，判决公司向吕兰苏支付违约金64720.88元，驳回公司的全部诉讼请求。

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。

二审中，证人张某出庭作证，其与吕兰苏应当于2019年9月30日完成交接，但未完成，改到2019年10月8日进行交接，可吕兰苏没有来，最终吕兰苏于2019年10月10日来公司完成了交接。期间，高某曾催促双方交接，但吕兰苏不配合。2019年9月30日是在其催促下，吕兰苏才进行交接；其于

2019年9月30日在工作交接表上签字，但是在下班后经其催促才与吕兰苏签署的。

张某称，工作交接表上的物品已交接。2019年9月30日吕兰苏导出9月份考勤，但吕兰苏未教其如何使用考勤机和如何导出考勤，且交接中涉及的一台电脑因内存原因无法开机，监控系统的密码吕兰苏也没有告知。

吕兰苏不认可张某证言的真实性和证明目的，称其已导出考勤也教张某使用，此后张某不会用与其无关，且公司使用钉钉考勤，监控系统是公司找别人安装的，其也没有监控密码。

关于交接情况，公司称吕兰苏未完成交接的工作内容包括考勤，如果考勤导出就是完成交接了，但2019年10月8日上班时考勤机无法导出考勤。为此，公司联系吕兰苏，但吕兰苏没有处理。2019年10月10日，吕兰苏来公司交接了工作并在财务签字。此后考勤机就不能用了，只能手记考勤。吕兰苏称考勤不是其工作内容，是之前人事的工作，其只是帮忙，考勤机的程序就在桌面上。

二审法院认为，双方签署《协议书》不存在违法情形，属于合法有效，双方均应遵照执行。公司主张吕兰苏于2019年9月30日未完成工作交接，但双方关于补偿金的约定并未附条件。公司虽称多次催促吕兰苏交接且已与其沟通延迟支付补偿金，但未能提供证据予以证明。根据吕兰苏提交的工作交接表，其上有吕兰苏及张某的签字，签字日期为2019年9月30日，可以确认吕兰苏已经完成工作交接。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

离职证明给予差评 员工应该如何维权？

编辑同志：

我因对公司给予的工资待遇不满，与公司解除了劳动合同。公司在给我出具的离职证明中写道：“……工作能力一般，态度不端正，缺乏应有的诚信和职业道德。”公司的这种评价无疑会给我今后再就业造成不利影响。

请问：我可以要求公司重新出具离职证明吗？是否可以状告公司侵犯我的名誉权？

读者：李兆平

李兆平读者：

一方面，你有权要求重新出具离职证明。

《劳动合同法》第五十条第一款规定：“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……”第九十一条规定：“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。”因此，有无离职证明以及离职证明中的内容，都影响劳动者的后续求职。

那么，离职证明上应该写点啥呢？

《劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”另外，由于是否基于本人意愿中断就业关系到有没有资格办理失业登记的问题，所以还应当写明是本人辞职还是单位辞退。

鉴于离职证明的立法本意是为了证明劳动关系终结，而非证明劳动关系因何原因而终结，所以，对于其他方面信息包括劳动者工作能力、个人品行等，以及为什么辞职或者被辞退，都不用写也不能写。实践中，有些用人单位在离职证明时往往会夹带一些私货，甚至带有明显对劳动者不利的信息或评价，诸如工作能力不足、工作态度不端正、严重违纪、多次考核结果不达标等，这实际上侵犯了劳动者平等就业和自主选择权。

本案中，公司在出具的离职证明中对你的表现作出了不必要的评价，对此，你可以投诉，由劳动监察机构责令该公司重新出具离职证明。当然，也可以通过劳动仲裁或诉讼来解决。

另一方面，该公司的“差评”行为并没有侵犯你名誉权。

《民法典》第一千零二十四条规定：“民事主体享有名誉权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价。”据此，判断是否构成名誉侵权，不仅要看行为是否包含侮辱性的内容，还要看该信息或言论是否被受害人以外的人知悉。如果没有被他人所知悉，就不存在社会评价被降低或受损的问题，自然也谈不上名誉权受损。用人单位出具的离职证明，即使是对劳动者作了负面评价，但由于只交付给离职者本人，不存在向无关的人发布或散布的问题，所以，一般不会构成名誉侵权。

潘家永 律师

雇员承担事故主要责任，能否要求雇主赔偿？

近日，读者吴雪珍向本报咨询，她受雇于余某期间发生交通事故，交警部门认定她疲劳驾车超速行驶、货车右侧灯光故障导致亮度不足负事故的主要责任，对方司机占道行驶负事故的次要责任。法院经审理，判决对方司机赔偿了她40%的伤残损失。就剩余60%的伤残损失，她曾要求余某赔偿，但被余某拒绝，理由是交警部门没有认定她承担事故责任，表明她与事故无关。

她想知道：余某的理由是否成立？

法律分析

余某的理由不能成立，其必须承担60%中的部分损失。

《民法典》第一千一百九十二条规定：“个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。提供劳务期间，因第

三人的行为造成提供劳务一方损害的，提供劳务一方有权请求第三人承担侵权责任，也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后，可以向第三人追偿。”即在提供劳务一方因劳务受到损害时，雇主承担的是过错责任，如果雇主没有过错，则无需承担责任。

过错包括故意和过失两种。故意是指明知自己的行为会发生损害结果，仍希望或者放任该损害结果的发生。很明显，余某并不希望你发生交通事故，也没有

放任交通事故的发生，即不存在故意。过失是指应当预见自己的行为会造成损害疏忽大意而没有预见，或者是已经预见但轻信可以避免。

本案中，余某作为雇主，应当预见货车右侧灯光故障导致亮度不足，晚上行驶时容易发生交通事故，却轻信可以避免，意味着其存在过失，自然应承担一定损失。鉴于吴雪珍疲劳驾车超速行驶是导致事故的关键所在，决定了其应当自负60%中的大部分损失。

颜东岳 法官