

员工主动请辞并举证欠薪加班 公司以“疫情”为由不成立被判赔偿5万元

□本报记者 赵新政

按照《劳动法》《劳动合同法》等法律法规规定，用人单位应当自用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同、安排劳动者加班应当支付加班工资。如果用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者有权解除劳动合同。梁倩（化名）因公司拖欠工资、加班费提出解除劳动合同关系后，要求公司向其补发工资、加班费，并支付其离职经济补偿、未续签书面劳动合同二倍工资差额等合计5万多元。公司辩称，其虽然拖欠工资但事出有因。受新冠肺炎疫情影响，公司经营效益不好，资金紧张，在征得全体员工同意的情况下推迟发放工资不属于拖欠。梁倩负责公司财务和人事工作，公章由其保管，其应就本人劳动合同未续签承担责任。另外，其所谓的加班记录均是自行填写的，既未经公司批准也不存在加班的事实，故其主动辞职时无权索要离职经济补偿。

法院认为，梁倩提交了载有其加班时间及领导审批签字的加班申请单证明加班事实，而公司称其利用职务便利在有领导签字的空白单据上自行添加加班事项内容没有事实依据，难以采信。公司在合同到期后对梁倩继续用工，但未与其续签劳动合同，梁倩主张二倍工资符合法律规定。鉴于公司存在拖欠工资的事实，二审法院于12月20日终审判决支持梁倩的诉讼请求。

公司推迟发放工资 员工主动提出辞职

梁倩说，她所在公司是一家服装设计生产企业。自2015年10月21日入职以来，她先后担任过生产专员、会计出纳等职务。在职期间，公司与她多次签订一年期限的劳动合同。双方于2019年3月签订的《劳动合同书》载明，该合同期限至2020年3月1日止。合同约定其在公司财务处工作，主要负责会计、出纳等业务。

“我在公司的月工资标准为6500元，其中，基本工资3500元，岗位奖金3000元。”梁倩说，公司自2019年2月未能按时发放工资。其中，2019年2月至6月工资于9月发放，7月至8月工资于10月发放，9月至11月的工资系于第二年即2020年1月发放，2019年12月工资于2020年4月发放。

“我的劳动合同于2020年3月1日期限届满后未续签，但我一直在原岗位继续工作。”梁倩说，2020年6月30日，她以口头方式向公司提出离职，并于2020年7月办理了相关工作交接手续。在此期间，梁倩又向公司邮寄了书面的《解除劳动合同确认书》。

公司对梁倩辞职的态度是其愿走就走、不支付任何经济补偿。2020年7月9日，梁倩申请劳动争议仲裁，要求公司支付被拖欠的工资、加班费及解除劳动合同经济补偿金、未签订劳动合同期间的二倍工资等。在仲裁裁决之前，公司于2020年7月29日将梁倩2020年6月之前的工资付清。至此，2019年7月至2020年6月，除因疫情原因2020年2月应发工资为2200元外，其余月份应发工资均为6500元，平均应发工资为

6141.67元。

2020年12月18日，劳动争议仲裁机构裁决公司应支付梁倩2019年11月14日至28日延时及休息日加班工资2913.79元、2019年12月24日至2020年1月1日延时、休息日及法定节假日加班工资2988.5元、2020年3月2日至6月30日未签订劳动合同二倍工资26000元。

员工举证欠薪加班 公司一概予以否认

梁倩、公司均不服仲裁裁决，分别向一审法院提起诉讼。

梁倩主张公司在其劳动合同到期时未依法与其续签劳动合同，应向其支付未签订劳动合同期间的二倍工资。公司主张梁倩主要负责公司财务和人事工作，公章由梁倩保管，梁倩应就本人劳动合同未续签承担责任。

公司就其主张出具微信聊天记录加以佐证。微信聊天记录显示：公司于2019年12月29日要求梁倩就劳动合同管理、试用期人员考核等进行事项部署。梁倩于2020年7月4日告知公司有6位员工劳动合同已到期，附件名单中含有梁倩，并询问是否续签劳动合同，公司答复称等法定代表人回来后续签。梁倩不认可公司这些证据，称其不负责人事工作。

梁倩主张公司迟发其2019年各月工资，未发其2020年各月工资，故其以公司拖欠工资为由提出解除劳动合同关系。公司辩称，其因疫情影响经营困难未及时支付工资，该情形不属于恶意拖欠工资。此外，梁倩系以个人原因解除劳动合同关系，但公司并未收到她的《解除劳动合同确认书》。

梁倩主张自己存在加班，并出具三张加班申请单及钉钉考勤

截图加以佐证。其中，加班申请单1中的加班事由填写：“自2019年11月14日至28日，梁倩有20个小时的工作日延时加班、3天休息日加班。”领导审批栏有公司老板陈某的签字和勾选“同意”选项。

加班申请单2中的加班事由填写：“自2019年12月23日至2020年1月1日，梁倩有16个小时的工作日延时加班、2天休息日加班、1天法定节假日加班。”领导审批栏有公司老板陈某的签字及勾选“同意”选项。

公司对梁倩的主张及证据的真实性均持有异议，称申请单中的加班事由栏内容系梁倩事后添加，领导审批栏并非老板陈某签字。

公司主张不能成立 被判支付经济赔偿

一审法院认为，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。根据加班申请单所载内容，公司应当支付梁倩2019年11月14日至28日延时及休息日加班工资2913.79元、2019年12月24日至2020年1月1日延时、休息日及法定节假日加班工资2988.5元。

依据《劳动合同法》第82条第1款“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资”的规定，公司应支付梁倩2020年3月2日至6月30日未签订劳动合同期间的二倍工资14000元。

因公司确有拖欠梁倩工资的行为，梁倩以此为由提出解除劳

动关系，公司应当支付解除劳动关系经济补偿金30708.35元。据此，一审法院判决公司支付梁倩加班工资、未签订劳动合同二倍工资14000元、解除劳动关系经济补偿等费用合计50610.64元。

公司不服一审法院判决，上诉梁倩不存在加班，申请单上公司法定代表人的签字无法核实真实性，且梁倩负责公司资料保管，申请单中加班事由系梁倩自行添加的。此外，公司受疫情经营困难，其已经与梁倩就工资缓发事宜达成一致意见，疫情期间的工资已经全额发放，不存在拖欠工资的恶意或重大过失。

二审法院认为，梁倩提交加班申请单证明其加班事实，公司称梁倩利用职务便利在有领导签字的空白单据上自行添加加班事项内容之主张，没有事实依据，难以采信，不予支持。

双方之间劳动合同到期后，公司对梁倩继续用工，但未与其续签书面劳动合同，公司所述系梁倩本人原因致使继续用工期间劳动合同未及时签订，且受疫情影响客观上无法与梁倩订立劳动合同之主张，没有事实依据，不予采信。

因公司存在较长时间不能按时支付梁倩工资，以及拖欠梁倩数月工资未支付的情形，其因此提出解除劳动关系，公司依法应支付经济补偿金。梁倩向公司正常提供了劳动，且梁倩对公司所称已就缓发工资与其协商达成一致不予认可，公司称梁倩系个人原因主动辞职亦未有相应证据证实，故公司所述不同意支付解除劳动关系经济补偿金的理由，二审法院不予采纳。据此，判决驳回公司上诉，维持原判。

公司拒收辞职申请 如何证明告知事实?

编辑同志：

因随男友前往外地就业，我曾提前30日向公司提交了书面辞呈，可公司拒绝接受。请问：为防止自己被追究法律责任，我该如何证明已向公司提交辞呈？
读者：王菲菲

王菲菲读者：

《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。”

《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动关系的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。但由于劳动者违反劳动合同有关约定而给用人单位造成经济损失的，应依据有关法律、法规、规章的规定和劳动合同的约定，由劳动者承担赔偿责任。劳动者违反提前30日以书面形式通知用人单位的规定，而要求解除劳动合同，用人单位可以不予办理。劳动者违法解除劳动合同而给用人单位造成经济损失，应当依据有关法律、法规、规章的规定和劳动合同的约定承担赔偿责任。”

上述规定表明，只要员工提前30日以书面形式通知用人单位便可以无条件离职。现实中，却有一些用人单位为阻止员工辞职拒绝收取辞呈，使得员工无法证明自己已经提前30日书面通知。

对此，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条规定：“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。”即如果员工没有对应的证据证明，一旦引发诉讼便必须“承担不利的后果”。

不过，员工为摆脱不利局面可以邀请证人到场，说明情况，书面写明公司的拒收事由和日期，由证人签名或者盖章，把辞呈留在用人单位。在把辞呈直接留在用人单位时，可采用拍照、录像等方式记录送达过程。如果邮寄送达辞呈，用人单位在回执上签收的日期为送达日期；采用传真、电子邮件、移动通信等即时收悉的特定系统作为送达媒介。因此，你可以选择对应方式向公司提交辞呈。
廖春梅 法官

与肇事方达成调解协议 伤者仍可要求保险公司理赔

人是郭燕姿和李某，而非保险公司，根据合同相对性原则，保险公司对于该协议不享有任何权利。

另一方面，保险公司必须承担理赔责任。

《道路交通安全法》第七十六条规定：“机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的，由保险公司在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内予以赔偿。”

《保险法》第六十五条规定：“责任保险的被保险人给第三者造成损害，被保险人对第三者应

负的赔偿责任确定的，根据被保险人的请求，保险人应当直接向该第三者赔偿保险金。被保险人怠于请求的，第三者有权就其应获赔偿部分直接向保险人请求赔偿保险金。”

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第22条规定：“人民法院审理道路交通事故损害赔偿案件，应当将承保交强险的保险公司列为共同被告。但该保险公司已经在交强险责任限额

范围内予以赔偿且当事人无异议的除外。人民法院审理道路交通事故损害赔偿案件，当事人请求将承保商业三者险的保险公司列为共同被告的，人民法院应予准许。”

正因为李某为其车辆投保了交强险、商业险，在其下落不明无法行使理赔请求权的情况下，郭燕姿可以以李某和保险公司为共同被告提起诉讼，法院将判决保险公司承担理赔责任。

颜东岳 法官

近日，职工郭燕姿向本报反映说，她被李某驾驶的小车撞伤后，交警认定李某负事故全部责任。经交警部门调解，她和李某达成赔偿协议，由李某承担其医疗费用、残疾赔偿金、误工费、护理费工资等。由于付款期限届满时李某突然下落不明，她遂要求李某投保交强险、商业险的保险公司理赔，但被保险公司拒绝。保险公司的理由是她与李某达成了协议，只能要求李某赔偿。

她想知道：保险公司的理由成立吗？

法律分析

保险公司的理由不能成立。

一方面，其与李某达成的赔偿协议不能成为保险公司的拒赔理由。因为达成协议的双方当事