

# 员工否认辞职签名且拒绝笔迹鉴定 公司为何仍需支付离职经济补偿?

□本报记者 赵新政

因为公司未与其续签劳动合同且拖欠工资，沈沂（化名）按照《劳动合同法》相关规定提出辞职，要求公司向其支付欠薪、二倍工资差额及经济补偿等费用8.9万元。可是，公司以他早在自己主张的欠薪事实发生前已经主动辞职为由，拒绝其全部请求。

在仲裁和法院一审阶段，公司为证明自己的主张，提交双方曾经签订的书面劳动合同项下变更合同栏内的签名作为证据。而沈沂既不认可该签字真实性又不申请笔迹鉴定，因此，公司认为沈沂必将承担于己不利的法律后果。然而，出乎预料的是沈沂的请求竟全部获得支持。

公司上诉后，二审法院认为，公司提交的《变更劳动合同》处记载的内容非沈沂本人所写，且解除劳动合同的理由不符合常理，公司亦未对此作出合理解释。结合沈沂在微信工作群中的聊天记录，可认定他在2019年6月25日之后依然为公司提供劳动。在此情形下，沈沂的签名是否真实已经没有鉴定的必要，故于终审判决驳回公司上诉，维持原判。

## 员工辞职索要补偿 公司辩称没有欠薪

2016年5月4日，沈沂与公司签订期限至2019年5月3日的劳动合同。劳动合同到期后，公司未与他续签合同，他工作至2019年9月16日。因公司未支付2019年7月1日之后的工资，他主动提出辞职。可是，公司称沈沂的劳动合同已续签至2020年5月3日。双方解除劳动合同的日期是2019年6月25日，公司并未拖欠沈沂工资。

公司就其主张提交了《劳动合同书》，该合同文本第10页下方《续订劳动合同》处载明：“经双方协商，同意续签本合同1年，期限自2019年5月4日起至2020年5月3日止。”第11页显示有“沈沂”字样的手写签名及公司的印鉴，日期为2019年5月4日。

该合同文本第11页、第12页《变更劳动合同》项下，以手写方式记载如下内容：“1.由于本人个人原因，自愿向公司提出辞职，解除双方劳动关系。2.本人与公司无任何遗留经济及劳资问题，并载有“沈沂”字样的手写签名，落款日期为2019年6月25日。对此，公司称除签名及日期外，第10页至第12页的手写内容均由公司人力资源负责人填写。

沈沂不认可《变更劳动合同》中的本人签名及落款日期的真实性，且认为仲裁期间公司提交的《劳动合同书》第12页底部未显示页码，而诉讼中提交的同份证据标有页码“12”。他向法院提交其持有的《劳动合同书》原件，合同文本第10页的上半部分落款处加盖公司印鉴，并载有“沈沂”字样手写签名。合同文本第10页至第12页的《续订劳动合同》《变更劳动合同》两部分均为空白。公司对沈沂提交的劳

动合同不持异议，但认为不完整，应以公司提交的为准。

经法院询问，沈沂表示其没有能力缴纳鉴定费。因公司系失信被执行人，鉴定费可能无法返还，且其之前曾按照公司要求在空白页签名，不能确定是否为上述签名，故不申请进行笔迹鉴定。

## 微信记录还原事实 公司被裁支付补偿

公司为证明其主张，向仲裁机构提交微信工作群聊天记录截图作为证据。该群聊名称为“游戏进度控制”，群组成员为沈沂、叶某、程某、刘某。聊天内容显示，2019年5月5日至8月5日期间双方就离职交接、转社保等事宜进行沟通。其中，沈沂于2019年7月9日发信息称：“叶总，老大这周在天津吗？我们周几过去？”叶某于同年7月23日回复：“刚才，老大说你们商订的是后面属于合作，不再是劳资关系了。等我回去把手续补一下，再就合作比例分成定一个协议……从7月开始按合作走，6月应该是最后一个月工资吧！”此后，沈沂等人的回复均为询问工资、报销款的支付情况。

对上述聊天记录的真实性，沈沂不持异议。为证明其主张，沈沂也提交一份微信群聊天记录截图，该群聊名称及成员与公司提交的相同。相关聊天内容显示，叶某于2019年6月17日发信息称：“我按正常手续看看你们的社保如何托收？”7月24日，叶某群发消息称：“7月社保你们赶紧找地方接收。从7月开始，离职转合作分成，7月的社保肯定没了，你们别断了。”

沈沂还提交一份会议录音，主张会议时间为2019年7月31日，参会人员有叶某及同一团队的刘

某、程某，录音内容为叶某与他们沟通工作内容及后续工作安排。该录音的内容如下：叶某说：“6月份是最后工资和最后一个月的保险，你们得找下家。那天，在群里我就说赶紧把怎么分的数告诉我。”对方说：“公司怎么没个说法。”叶某答：“不是定了么，6月份是最后一个月，后面转成合作的形式，咱提前定好分成比例。”对方说：“老大那天没谈工资的事，还说管到8月份。”叶某说：“现在不是马上8月份了吗，你们仨赶紧把提成想好。”

根据查明的事实，仲裁机构采信沈沂的主张，裁决公司应支付沈沂被拖欠工资及经济补偿金等8.9万元。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

## 员工在岗已被证实 签名真伪无需鉴定

对于公司应否支付沈沂2019年7月1日至7月31日期间的工资问题，一审法院认为，《变更劳动合同》中解除劳动合同相关内容均由公司书写，不能准确体现沈沂本人的真实意思表示，加之《变更劳动合同》载明的解除劳动合同相关内容不符合常理，公司未就此作出合理解释，且未能提供证据充分证明沈沂确系自行离职，应当承担不利后果。

此外，根据双方均认可真实性的微信聊天内容，叶某作为公司负责人，曾于2019年7月23日就双方是否转为合作关系进行询问，但沈沂等人并未就此进行回复，亦可表明双方于2019年7月仍未就劳动关系是否解除、沈沂不再为公司提供劳动达成一致意见。因此，一审法院对于公司所述沈沂为公司提供劳动至2019年6月25日，当日双方因沈沂自行离职而导致劳动关系解除的主张

不予采信。

公司主张双方已经续签劳动合同，并提交其持有的《劳动合同书》予以证明。经查，该《劳动合同书》文本第10页《续订劳动合同》部分位于合同正文落款签名、盖章的下方，且该部分仅载有续签期限，未显示双方的签字、盖章，而合同文本第11页的上方未显示续签的相关情况，仅有公司的盖章及“沈沂”字样的手写签名。现沈沂否认公司的主张，亦不认可合同文本第11页上方“沈沂”签名的真实性，故一审法院对公司提供的《续订劳动合同》的真实性存疑，公司应向沈沂支付2019年5月4日至7月31日期间未续签劳动合同二倍工资差额。

依据查明的事实，一审法院判决公司应支付沈沂2019年7月1日至7月31日工资1.2万元、解除劳动合同经济补偿金4.2万元、未签订劳动合同二倍工资差额3.5万元，各项合计8.9万元。

公司不服一审法院判决，上诉称沈沂不认可《变更劳动合同》处本人的签字，口头申请鉴定后又撤回，依法应当承担不利后果，但一审法院违反法定程序，在认定事实不清的情况下错误适用法律，应当予以纠正。

二审法院认为，公司主张沈沂因个人原因于2019年6月25日自愿提出离职，并提交《变更劳动合同》所载内容予以佐证。但该记载并非沈沂个人所写且不符合常理。更重要的是，沈沂2019年7月在微信工作群中就前往天津工作事宜进行询问，叶某在7月23日还就双方是否转为合作关系进行询问，这些事实足以证明沈沂2019年6月25日之后依然为公司提供过劳动。在此情形下，《变更劳动合同》处的签名是否真实已无鉴定的必要。据此，判决驳回公司上诉，维持原判。

## 申请提前休产假未获批 擅自入院待产算旷工吗?

编辑同志：

我在公司从事行政工作，在一份劳动合同期满后于2020年7月续签了3年期合同。2021年2月，我在医院看病时获知自己已怀孕1个月。2021年11月，眼看离预产期只有一周时间了，而且医生也建议我尽快入院待产，于是，我向公司提交了休产假的假条，但公司不同意提前休产假。

出于安全考虑，在请假未获批准的情况下，我还是住进了医院，几天后生下了宝宝。可是，当我休完产假回到公司时，发现我的岗位被新招聘的人替代，我已经被公司开除了。原来，公司以我擅自离岗的行为构成旷工、违反考勤制度为由，对我作了自行离职处理。

请问：在请产假未被批准的情况下不到岗能算旷工吗？我该怎么办？

读者：丁俞琳

丁俞琳读者：

该公司的做法是错误的。

一方面，提前休产假是女职工的权利。《女职工劳动保护特别规定》第七条第一款规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。”休产假属于法定假期，女职工按规定休产假，只要通知了单位即可，无需单位批准。本案中，你申请提前一周休产假，符合上述规定，因此，在未被批准的情况下不到岗，是不能按旷工处理的。

另一方面，“三期”女职工的劳动关系受法律特殊保护。《劳动合同法》第四十二条规定，对处于孕期、产期、哺乳期的女职工，用人单位不得单方解除劳动合同。不过，根据《劳动合同法》第三十九条的规定，如果女职工具有法定的过错情形，比如：在试用期间被证明不符合录用条件，严重违反用人单位的规章制度，被依法追究刑事责任等，用人单位是可以解除劳动合同的。本案中，鉴于你不到岗的情况不属于违反公司考勤制度，因此，公司对你作自行离职处理，显然属于违法解除劳动合同。

由于公司的做法违法，你可以通过劳动仲裁和诉讼途径要求其承担法律责任。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”鉴于你的岗位已被他人替代，如果你与公司不能就新岗位达成一致意见的话，那么你的劳动合同就无法继续履行，此种情况下，你只能选择要求公司支付给赔偿金，即由公司按照你应得的经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

潘家永 律师

## 职工因拖欠加班费离职可索要经济补偿吗?

常律师：

您好！

我在北京的一家公司工作，每天加班2至3小时才能下班，但公司从来就不支付加班费。现在，我想解除劳动合同。

请问：如果以不支付加班费为由解除劳动合同，我还可以要求公司继续支付加班费并支付解除劳动合同经济补偿金吗？

答：

《劳动合同法》第三十一条规定：“用人单位应当严格执行

劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”因此，公司不支付您加班费的行为属于违法。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”根据这一规定，若您与

公司解除劳动合同，应当自解除劳动合同之日起一年内要求公司向您支付加班费。

另外，《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（二）未及时足额支付劳动报酬的……”《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”因此，依据《劳动合同法》第四十七条规定，

您有权要求公司按照您在公司的工作年限向您支付解除劳动关系经济补偿金。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**13601074357**

lawyerchang@188.com

