

无故辞退员工又出具虚假离职证明开脱责任

# 公司因违法解除劳动关系赔偿29万元

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第39条、第50条规定，用人单位只有在符合法定或合同约定条件时才能与劳动者解除劳动合同关系，且应向劳动者出具离职证明。陈弘明（化名）因与同事发生争执，公司让他回家等消息。而他等来的却是解聘决定和公司出具的其系主动辞职的虚假证明。

“我不仅对解聘决定有异议，而且对公司违背事实出具的离职证明深感不满。”陈弘明说，他以公司构成违法解除劳动合同关系提出诉讼，公司辩称其曾因打架写过书面保证“若再犯自动离职走人”，公司将解聘属于履行承诺。另外，离职证明所写内容是公司好意为他之后找工作出具的，实际上没有生效。

法院认为，公司对于解聘陈弘明的时间、缘由负有举证责任。公司认可其未将解聘通知送达陈弘明，也无证据证明陈弘明因个人原因提出离职，故应承担举证不能的不利后果。依据查明的事实，二审法院于5月17日终审判决公司应支付陈弘明违法解除劳动合同关系赔偿金等29万余元。

## 因与同事发生争议 公司解除劳动合同

陈弘明说，他于2008年4月1日入职，在生产车间担任班长职务。公司与他签订的劳动合同载明，每月下旬发放上个月自然月工资，他提供实际劳动至2021年3月10日。在2021年3月1日至3月9日期间，他出勤8天，但公司未支付该期间的工资。

关于劳动关系解除情况，陈弘明说，他因工作与同事李某发生争执。2021年3月10日，公司让他回家等消息，不让他再上班。2021年3月22日，公司将其开除并出具离职证明，而他并非个人原因离职。为此，他提交《离职证明书》予以证实。该证明记载：陈弘明因个人原因自愿请求离职，双方已解除劳动合同关系。

公司对《离职证明书》真实性认可，主张陈弘明多次在岗位上与同事发生争执，给公司造成不好的影响，违反公司的规章制度。2021年3月15日，公司做出解聘决定，之后多次联系陈弘明，但他一直没有回公司领取。2021年3月22日，陈弘明回公司领取了解聘通知和离职证明，《离职证明书》所载内容是公司好意为陈弘明之后找工作出具的，实际并没有生效。

对上述主张，公司提交李某证言及医疗费票据、苗某证言、管理办公会处理决定、解除劳动合同通知书、规章制度及培训材料予以证实。

陈弘明对李某证言的真实性不予认可，对医疗费票据主张无法核实。对苗某证言真实性不予认可。对管理办公会处理决定、解除劳动合同通知书、规章制度及培训材料真实性不予认可，主张仲裁庭审的时候才看到。

## 解聘决定缺乏依据 法院确认公司违法

因对违法解除劳动合同关系赔偿金等事宜存在争议，陈弘明向劳动争议仲裁机构申请仲裁。经审理，仲裁裁决公司应支付陈弘明被拖欠的工资及违法解除劳动合同关系赔偿金等费用。公司不服该裁决起诉至一审法院。

一审庭审中，陈弘明主张其月工资11000元，每月分两笔发放，工资实际发放至2021年2月底，并提交银行对账单予以证实。公司对银行对账单真实性认

可，证明目的不认可，称陈弘明月平均工资为6156.75元，其余部分为报销款。此外，陈弘明2021年3月份工资已于同年3月22日发放完毕。为此，公司提交2020年2月至2021年2月的工资发放证明、报销证明材料、其他员工2020年度工资发放情况予以证明。

陈弘明对上述工资发放证明真实性认可，证明目的不予认可。对报销证明材料真实性认可，证明目的不认可，主张所有发放款项均为工资，他没有驾照不会开车，差旅费也应当提供相应的明细，实际上他从未出差坐过火车。对其他员工2020年度工资发放情况真实性及证明目的均不认可。

关于年休假情况，公司主张年假均已在春节期间安排休息，并提交李某、刘某书面证言及电子数据予以证实。陈弘明对相关证人证言真实性不予认可，对电子数据真实性认可，主张春节期间确实放假，但放假期间没有工资。

一审法院认为，根据《北京市工资支付规定》第13条规定，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。对于陈弘明的工资发放情况及工资构成，公司作为用工管理方负有举证责任。陈弘明提交的银行对账单显示每月上旬和下旬有公司为其转账的记录，公司虽表示部分款项系报销款但提交的支出凭单并无对应的票据予以佐证，在陈弘明不认可上述款项系报销款的情况下，公司应承担相应的不利后果，故对陈弘明称每月分两笔发放工资的主张予以采信。

对于年休假情况，公司虽主张已经在春节期间安排陈弘明休息年假，但其提交的证据并不足以证实其主张，在陈弘明不予认可的情况下，一审法院对公司该项主张不予采信。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第44条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，双方均认可系公司将陈弘明开除，对于解除时间及解除缘由，公司负有举证责任。公司认可其未将解除劳动合同通知书送达陈弘明，也未提交证据证明陈弘明个人原因提出离职，故应承担举证不能的不利后果。

综上，一审法院判决公司应支付陈弘明2021年3月1日至3月9日工资3662.8元、2019年3月23日至2021年3月22日未休年假工资20229.9元、违法解除劳动合同关系赔偿金273788.84元，各项合计297681.54元。

## 无法证明工资标准 二审驳回公司上诉

公司不服一审法院判决，上诉称原审仅依据陈弘明在仲裁时主张的月平均工资数额未经审查而错误地认定为11000元是不正确的。同时，原审认定每月两次给陈弘明发放工资事实不足。另外，陈弘明每年带薪年假已超出法定天数。

二审期间，公司提交陈弘明保证书2份，证明陈弘明在2018年因打架写的保证书，并在全体职工面前宣读，表示今后如果再犯将自动离职走人。公司提交通告1份，证明公司针对陈弘明违反公司规定打架对其通报。公司还提交微信聊天记录及现场拍摄垃圾车照片，证明报销款系陈弘明找人清理公司垃圾费用，该费用通过报销的方式由陈弘明转交垃圾清理者。公司提交报销凭证，证明5月19日微信聊天记录中公司告知陈弘明到财务报销2000元垃圾清理费。

陈弘明质证称，2018年5月2日的保证书并非他所写，对其真实性不认可。2018年5月3日保证书是他本人写的，认可其真实性，但对其证明目的不认可，与本案无关联。对公司通告，他从未见过，不认可真实性。对微信聊天记录及现场拍摄垃圾车照片、报销凭证的真实性认可，证明目的不认可，其工作内容之一就是为公司清理垃圾，而支付凭单上并非垃圾清理费是其他项目，因此，公司是将其工资分为两部分进行发放的。如果相关费用属于公司的清理费，其完全可以由对公账户支付，而非支付给个人再行支付。

二审法院认为，对于陈弘明的工资发放情况及工资构成，公司负有举证责任。陈弘明主张每月分两笔发放工资并提交银行对账单予以佐证，在此情况下，公司主张陈弘明月平均工资为6156.75元依据不足。

公司并未提交充分证据证明陈弘明已休年假，在案证据亦不足以证明公司系合法解除与陈弘明的劳动关系，鉴于公司的上诉请求不能成立，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

## 员工放弃权利后 能否再次申请劳动仲裁？

读者沈虹虹近日向本报咨询说，她与公司的劳动争议经劳动争议仲裁机构调解，双方达成了调解协议。其中，她放弃的一些请求也写入了调解书。

她想知道：若收到调解书后反悔，她对放弃的请求能否再次申请仲裁？

### 法律分析

沈虹虹不能对调解时放弃的请求再次申请仲裁。

《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十四条规定：“符合下列情形之一，申请人基于同一事实、理由和仲裁请求又申请仲裁的，仲裁委员会不予受理：（一）仲裁委员会已经依法出具不予受理通知书的；（二）案件已在仲裁、诉讼过程中或者调解书、裁决书、判决书已经发生法律效力。”与之对应，沈虹虹与公司已经达成调解协议，表明双方已达成合意且再无争议，其不能基于同一事实、理由和仲裁请求再次申请仲裁。

上述规则第三十二条规

定：“仲裁委员会受理案件后，发现不当受理的，除本规则第九条规定外，应当撤销案件，并自决定撤销案件后五日内，以决定书的形式通知当事人。”即哪怕是仲裁机构错误受理，也“应当撤销案件”。

此外，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第二百四十七条规定：“当事人就已经提起诉讼的事项在诉讼过程中或者裁判生效后再次起诉，同时符合下列条件的，构成重复起诉：（一）后诉与前诉的当事人相同；（二）后诉与前诉的诉讼标的相同；（三）后诉与前诉的诉讼请求相同，或者后诉的诉讼请求实质上否定前诉裁判结果。当事人重复起诉的，裁定不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉，但法律、司法解释另有规定的除外。”即如果员工在法院调解中放弃权利后，再次就放弃权利的权利提起诉讼，符合“当事人相同”“诉讼标的相同”“诉讼请求相同”的特征，构成重复起诉，法院也应当裁定不予受理或驳回起诉。

颜梅生 法官

## 以案释法

## 因工受伤 用人单位能否解除劳动合同？

用人单位解除劳动合同时，一般有两种情况，要么与劳动者协商一致解除，要么是在满足一定条件下单方解除。但要是两种都不是，用人单位就可能涉及违法解除劳动合同。本次就针对工伤后用人单位违法解除劳动合同的情形进行讲解。

### 案情介绍：

工作过程中，难免因为工伤事故导致劳动者人身受到伤害，这种情况属于工伤。用人单位需要为劳动者申请工伤认定，劳动者才可以享受工伤保险待遇。本案中，40多岁的刘某与用人单位签订劳动合同后，服从用人单位的工作安排，按时完成单位交办的工作，也非常遵守公司规章制度及工作规范，公司每月支付刘某工资4000元，后刘某在完成单位安排的工作中受伤，因伤情较为严重无法继续完成工作申请就医并回家休养，不久后刘某还在治疗期间就被用人单位以无法继续工作为由强行辞退。劳动者刘某为拿到工资、加班费及治疗费用等，将用人单位诉至劳动人事争议仲裁委员会。

### 律师办案：

律师在接到这一劳动争议案件后，第一时间与受援人刘某约见并了解案情，在详细梳理案件材料后确定诉讼思路。本案根据案情可知用人单位解除劳动合同时，劳动者刘某仍在医疗期内，身体也并未恢复，用人单位不得以任何理由解除劳动合同。若劳动者受伤是由于工作原因造成的，单位还必须支付劳动者相应的医疗

费，且即使医疗期结束，也不得以劳动者不能胜任职务需求而随意解除劳动合同，否则劳动者可以请求单位进行赔偿。我国法律明确规定用人单位不得在工伤时与劳动者解除劳动合同。受伤期间，劳动者享有停工留薪的待遇，如果劳动关系被解除，也可以追究用人单位的赔偿责任。

并且，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十五条规定，如果停工留薪期内原劳动合同期满，劳动合同期限顺延至停工留薪期满。工伤职工经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的，按照《工伤保险条例》等有关规定处理。

### 普法贴士：

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

（李小涵 广东德法理（北京）律师事务所律师）