

不清楚“辞职”与“辞退”的含义不能成为免责理由

公司违法辞退职工被判赔偿8.8万元

□本报记者 赵新政

一般情况下，用人单位对于主动辞职的劳动者无需给付经济补偿或赔偿。但是，如果用人单位存在过错违法将劳动者辞退，那就应当给付经济赔偿。祖京晶(化名)离职时，公司为他开具一份辞退证明。他持该证明起诉后，公司为规避赔偿责任对辞退证明所载内容作出了另外一种解释。

公司称其老板非中国国籍，不清楚汉语词汇“辞职”和“辞退”的区别，所以按照祖京晶提供的文件格式加盖了公章并邮寄给他，直到被诉才发现出了问题。而公司始终没有辞退祖京晶的意思，公司的所作所为纯粹是为了给予祖京晶方便，帮助其尽快到新单位入职，故不同意承担赔偿责任。

法院认为，在案证据仅能体现祖京晶因重新就业所需要求公司开具辞退证明，公司应对离职证明的出具恪尽审慎义务，相关内容应客观、真实，而其出具涵盖辞退内容的证明后又否认证明内容的真实性，并主张双方劳动关系解除系祖京晶自身原因所致，对该解释不予采信。5月15日，二审法院判令公司支付祖京晶违法解除劳动合同赔偿金88000元。

公司开具辞退证明却称从未辞退职工

对于祖京晶的离职原因，他与公司存在不同的说法。他说，由于公司经营困难，其业务主管口头通知将他辞退。而公司否认这一说法，称其系自动离职。

公司诉称，其经营业务为维修电影设备。新冠疫情期间，因大部分电影院关闭，公司业务严重萎缩，全体职工几乎不用上班，但公司仍正常发放工资。期间，绝大部分职工或在当地或回老家干别的工作，公司对此也不进行干涉，原因是公司准备更改工作内容。2022年底前，公司通知全体职工从2023年开始每天都要到公司上班，安徽和重庆的职工均已离职。祖京晶在天津工作，与公司老板金某联系称已经在老家找到工作了，新的单位需要一份离职证明，所以，祖京晶向公司申请开具辞退证

明。当时，金某没有上班，让祖京晶找屈某。因为金某非中国国籍，不清楚“辞退”和“辞职”的区别，所以同意在相关文件上加盖了公司公章。事实上，公司从未采取任何形式辞退祖京晶。

祖京晶申请劳动争议仲裁之后，金某才清楚“辞退”和“辞职”的区别。公司称辞退证明的内容和时间均是祖京晶自行填写，祖京晶认可其将自行制作的模板发给了公司，但主张公司收到后予以审核并加盖了公章，属合法有效。因为祖京晶实际工作至2022年12月31日，故辞退证明的时间填写该日。关于祖京晶的月工资标准，双方均认可4000元/月。

职工索要经济赔偿公司拒绝承担责任

祖京晶持公司出具的辞退申请劳动争议仲裁，请求公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金88000元、2021年1月1日至2022年12月31日未休年休假工资5517.24元。

关于未休年休假情况，公司表示无证据提交。祖京晶提交社保缴费记录，称其社保缴费年限已满10年，每年应享有年休假10天。公司认可祖京晶社保缴费记录的真实性，不认可其关联性及其证明目的，仅认可其公司为祖京晶缴纳社保的情况，主张祖京晶提交的证据不能说明年休假情况，并称该段时间系新冠疫情期间，大部分职工不处于上班状态，只有几天时间在岗，且在春节前，由于职工都是外地的，公司提前一个多月放假，因此祖京晶的年假已休完。

关于违法解除劳动关系赔偿金，公司提交了微信聊天记录和辞退证明，金某与祖京晶的聊天记录显示，祖京晶曾向金某表示过年时准备回老家，并于2023年1月29日12点35分向公司金某表示，其在老家找到一份工作，现新单位要求他提供一份之前工作的辞退证明，故询问公司能否开具一份盖章的辞退证明给他本人，金某表示现在不上班，让屈某给他办理。

屈某与祖京晶的聊天记录显

示，祖京晶于2023年1月29日12点34分向屈某发送辞退证明PDF版辞退证明。辞退证明显示：“兹有我司职工祖京晶，性别男，原任本单位普通职工，已于2022年12月31日办理完辞退手续，与本单位解除劳动关系。”

公司主张祖京晶于2023年初在老家已经上班，应祖京晶的请求，公司出于帮助其就业的目的，在祖京晶草拟的文件上加盖了公章并进行了邮寄，因此，祖京晶系自行离职，并非公司解除劳动关系。

祖京晶认可与金某聊天记录真实性，不认可其证明目的，主张系公司将其辞退。其不认可与屈某聊天记录真实性。为此，祖京晶提交辞退证明和银行交易明细，主张公司于2022年12月31日违法解除其劳动关系。

经审理，仲裁裁决公司应支付祖京晶2021年1月1日至2022年12月31日未休年休假工资4781.61元、违法解除劳动关系赔偿金88000元。

违法辞退事实清楚公司被判给付赔偿

公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，公司受3年新冠疫情疫情影响，业务严重受挫。考虑到大部分职工家在外地，公司每年春节都提前放假一个半月以上，因此，公司已安排祖京晶休完年休假，且正常发放全部工资。

公司认为，祖京晶由于个人发展的原因在2022年12月底以口头形式提出离职，回老家找工作。之后在2023年1月份向公司发微信，称其在老家上班，现在新单位要一份之前工作的离职证明，并自己手写“离职证明”文件格式发给公司请求盖章，公司本着尽可能帮助职工的原则为其加盖公章。而其拿到该离职证明后即提起劳动争议仲裁，向公司索要赔偿，该行为违反诚实守信的原则。

一审法院认为，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。祖京晶于2012年3月9日入职公司，月工资标准4000元，双方予以认可，一审法院不持异议。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(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。祖京晶提交的辞退证明显示，其与公司于2022年12月31日办理完辞退手续，双方劳动关系解除。公司对此解释出具辞退证明的原因系祖京晶自行离职，其公司仅帮忙按祖京晶的要求开具辞退证明。

一审法院认为，公司提交的聊天记录无法充分体现祖京晶在2022年12月31日前曾因自身原因明确向公司提出离职，微信聊天记录仅能体现祖京晶在2023年1月29日后因重新就业所需，要求公司开具辞退证明。依法开具离职证明系用人单位的义务，祖京晶要求公司开具离职证明符合法律规定。公司对出具离职证明的内容应客观、真实并负有审慎责任，其经盖章出具涵盖辞退内容的证明后在庭审中否认证明内容的真实性，并主张双方劳动关系解除系祖京晶自身原因所致，但未提交充足的客观证据予以证明，对其解释难以采信。因此，对于公司要求不支付祖京晶违法解除劳动合同赔偿金88000元的诉讼请求，不予支持。

祖京晶于2012年3月9日入职公司，至2022年3月8日满10年。公司作为用工管理方，应依法安排祖京晶休年休假。公司虽主张安排祖京晶休年休假时间超过年休假天数，但未提交相应证据，仅以自身陈述予以抗辩，证据效力不足，一审法院不予采信。对于公司要求不支付祖京晶2021年1月1日至2022年12月31日未休年休假工资共计4781.61元的诉讼请求，一审法院不予支持。

据此，一审法院判决公司支付祖京晶相应期间未休年休假工资4781.61元、违法解除劳动合同赔偿金88000元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

工作地注册地不一致经济补偿标准如何定?

编辑同志:

我是某公司的技术人员，在该公司工作了15年。我的实际工作地一直在上海市，但公司的注册地是在安徽某地。我的月工资未达到上海市上年度职工月平均工资的3倍，但已高出安徽某地上年度职工月平均工资的3倍。目前，公司与我协商解除劳动合同，我要求公司按我月平均工资3倍的数额支付经济补偿。而公司竟然说，双方是协商一致解除劳动合同的，根本不存在经济补偿一说，又何来3倍?

请问：我可否获得经济补偿?具体标准如何确定?

读者：柳先胜(化名)

柳先胜读者：

一方面，双方协商一致解除劳动合同时，用人单位应否支付经济补偿，要看谁先提出解除劳动合同。

《劳动合同法》第四十六条第二项规定，用人单位依法向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。另外，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十五条的规定，用人单位存在侵害劳动者合法权益的情形，如以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，拒付劳动报酬、加班费等，迫使劳动者提出解除劳动合同的，也应当向劳动者支付经济补偿。本案中，如果是公司提出解除劳动合同，然后与你协商的，那么，公司应当支付经济补偿。

另一方面，你的经济补偿不能按月工资的3倍计算。

《劳动合同法》第四十七条第二款规定：“劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。”《劳动合同法实施条例》第十四条规定：“劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资3倍等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。”

本案中，你的经济补偿应按劳动合同履行地上海市的标准确定，而你的月工资未达到上海市“上年度职工月平均工资”的3倍，因此，你无权要求按你月工资的3倍支付经济补偿。你在该公司工作15年，根据《劳动合同法》第四十七条第一款的规定，公司只应向你支付15个月工资的经济补偿。

潘家永 律师

面试途中因交通事故致残，是否构成工伤?

读者吕程程(化名)近日向本报反映说，她根据一家公司的招聘要求，驾驶摩托车前往面试途中遭遇交通事故并导致残疾。交警部门认定，对方驾驶员负事故的全部责任。

她想知道：在这种情况下，她是否构成工伤?

法律分析

吕程程的情形不能认定为工伤。

《社会保险法》第三十三条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险

费，职工不缴纳工伤保险费。”

《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工(以下称职工)缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照

本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……(六)在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的……”

根据上述规定，应当办理工伤保险的主体以及在对事故中应当认定为工伤的主体只能是“职工”。因此，吕程程能否被认定为工伤，取决于其是否属于公司“职工”，也就是其与公司是

否存在劳动关系。

劳动关系是指劳动者与用人单位之间因交换劳动与报酬而形成的持续性的、较为稳定的社会关系。《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”正因为吕程程只是前往公司面试，公司并没有对其用工，其与公司尚未发生交换劳动、报酬，甚至其是否被录用还有待确定，更不用说形成持续性、稳定性，彼此之间尚未形成劳动关系，其自然不构成工伤。

廖春梅 法官