# 未退还多发的工资，公司能拒绝办理离职手续吗？

与公司签订为期10年的劳动合同后，程鹏（化名）仅工作7个多月便提出辞职，而公司工作人员因疏忽按全勤为他支付了当月的工资。为此，在他要求出具离职证明等手续时，公司要求他退还多支付的工资，否则不予办理。在这种情况下，法院应该怎么判决？

### 职工未退还多发的工资，公司拒绝出具离职证明

2023年8月1日，程鹏入职一家通信技术公司，岗位为通信导航员。当天，双方签订了即日起至2033年7月31日的10年期劳动合同。此后，他参加了公司组织的入职教育及岗前培训。

2024年4月5日，入职刚过7个月的程鹏向公司递交辞职报告，并于5月19日办理离职手续后离开岗位。同年5月28日，公司作出《关于解除程鹏劳动关系的通知》下发所属各部门。然而，在发放2024年5月份工资时，公司向程鹏发放了当月全月工资4943.28元。此外，公司为程鹏缴纳的社保费用截至时间为当年4月。

此后，程鹏要求公司为他出具《解除劳动关系证明书》、办理个人档案及社会保险关系转移手续。而公司要求他退还入职培训费36400元、退还2024年4月10日至5月30日的工资8715.52元及已缴纳的社会保险费1384.34元。

程鹏不同意公司的要求，公司则拒绝为他办理相关手续。

### 职工提起劳动争议仲裁，公司提出反请求要求退还工资和培训费

无奈之下，程鹏申请劳动争议仲裁，请求裁决解除他与公司之间的劳动关系，并由公司为他出具解除劳动关系证明并办理个人档案及社会保险转移手续。公司收到程鹏的仲裁申请书后提出反请求，要求程鹏向公司返还培训费36400元、退还2024年4月10日至5月30日期间的工资8715.52元及公司已经缴纳的社会保险费1384.34元。

经审理，劳动争议仲裁机构裁决：1.程鹏与公司于2024年5月19日解除劳动关系，公司为程鹏出具解除劳动关系证明书；2.公司为程鹏办理档案和社会保险关系转移手续；3.程鹏向公司退还2024年5月19日至30日多发的工资2045.50元。

公司不服该裁决起诉至一审法院，请求判决：1.公司不向程鹏出具解除劳动关系证明书；2.公司不为程鹏办理档案及社会保险关系转移手续；3.程鹏向公司支付培训费36400元；4.程鹏向公司退还2024年4月10日至5月30日的工资8715.52元；5.程鹏向公司退还2024年4月10日至5月30日已缴纳的社会保险费1384.34元。

### 将退还工资、培训费与出具离职证明捆绑，法院认定于法无据

公司诉称，程鹏因个人原因于2024年4月10日提出辞职，此后未向公司提供正常劳动。在职期间，公司投入大量资金对程鹏提供入职教育和岗前培训，但程鹏入职仅7个多月便突然提出辞职，公司所支付的各项培训费用以及多支付的工资和社保等费用应当予以退还。

程鹏辩称，公司未对他进行过专业技术培训，他仅参加过公司组织的入职岗位培训。这样的培训即使存在费用支付，他也不应当承担赔偿责任。况且，他与公司之间并没有约定服务期。事实上，他于2024年4月5日递交解除劳动关系申请后，一直坚守岗位至同年5月19日办理离岗手续，因此，公司要求他退还2024年4月10日至5月30日的工资缺乏依据。不过，他愿意退还2024年5月19日至5月30日期间工资2045.50元。至于公司代缴的社会保险费用，因该费用的缴纳是公司的法定义务，公司缴纳该费用后要求他退还没有法律依据。

关于公司与程鹏之间的劳动关系，一审法院认为，程鹏已于2024年5月19日办理辞职手续并且已经离岗，双方之间的劳动关系已因程鹏离岗而实际解除。本案中，公司以程鹏未退还多发的工资及培训费等为由，拒绝为其办理档案及社会保险关系转移手续于法无据。按照法律规定，公司应当履行解除劳动关系后的相应义务，即为程鹏办理转移人事档案手续。

关于公司要求程鹏支付的培训费，一审法院认为，公司未提交对程鹏进行专项培训的证据，亦未提供与其主张的培训费相关的财务支出凭证证明该费用已经发生。在相关证据不能证明公司对程鹏进行专项培训并产生培训费36400元的情况下，公司应承担举证不能的不利后果。

关于公司要求程鹏退还工资一事，一审法院认为，程鹏于2024年5月19日离职，公司向程鹏发放了同年5月的全月工资为4943.28元，因5月19日至30日共计9个工作日程鹏未提供劳动，且程鹏同意返还该期间的工资2045.50元，应当予以支持。对公司主张程鹏返还2024年4月10日至5月18日期间的工资的诉讼请求，因无事实及法律依据，不应支持。

关于公司要求程鹏退还社会保险费一事，经审理查明，双方之间劳动关系于2024年5月19日解除，公司为程鹏缴纳社会保险费至2024年4月，未为程鹏缴纳2024年5月的社会保险费。因用人单位为劳动者缴纳社保费用系其法定义务，程鹏基于其系公司职工的身份享有的权利不能因其辞职受到影响，故对公司该项主张一审法院不予支持。

据此，一审法院判决：1.公司与程鹏于2024年5月19日解除劳动关系，公司应为程鹏出具解除劳动关系证明书；2.公司应为程鹏办理档案和社会保险关系转移手续；3.程鹏于判决生效后十日内一次性向公司退还工资2045.50元。

公司不服该判决，向二审法院提出上诉。经审理，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

**【评析】**

### 知法守法是维护自身合法权益的关键

《劳动合同法》第二十二条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。本案中，公司与程鹏签订的劳动合同中未约定服务期，且其安排程鹏参加的培训系入职上岗基础培训并非专业技术培训。在双方未对劳动者离职后就上述培训费用的支付事项进行约定的情况下，公司主张程鹏支付的培训费用因缺乏事实和法律依据不能得到支持。

公司要求程鹏退还相应期间的工资，因双方实际于2024年5月19日解除劳动关系，程鹏于该日离开，且程鹏同意退还5月19日至5月30日期间的工资。因此，公司主张程鹏4月10日至5月19日期间未提供正常劳动，与事实不符，当然不能得到支持。

关于社会保险费用，程鹏虽于2024年4月5日向公司递交辞职报告，但双方实际解除劳动关系的时间为同年5月19日，公司作为用人单位应当为程鹏缴纳双方劳动关系存续期间的社会保险费用。因公司未为程鹏缴纳辞职当月即2024年5月的社会保险费用，故其要求程鹏退还2024年4月10日至5月期间的社会保险费用缺乏事实依据，不能得到法律的支持。

至于公司对程鹏签订10年期劳动合同仅工作7个多月辞职表示不满，但此举没有任何意义。因为，劳动者既有签订劳动合同的权利亦有辞职的权利，更何况程鹏在辞职时已依法提前一个月通知用人单位，完全符合法律规定。

**杨学友 检察官**

# 试用期内解聘职工需要符合哪些条件？

近日，读者宋东东（化名）咨询说，今年1月初他应聘到一家公司上班，劳动合同约定的试用期为3个月。可是，他在前几天突然接到公司与其终止劳动关系的微信通知。为此，他立刻找到老板问个究竟，可对方不给任何解释，只说既然是在试用期内就无需任何理由，公司有权随时决定聘用人员的去留。

他想知道：公司的做法符合法律规定吗？

### 法律评析

根据宋东东讲述的情况，可以肯定地说，公司在试用期间滥用职工解雇权的行为明显违法。

与通常情形相比，法律虽然赋予用人单位在试用期内更大的单方解约权，但这并不意味着可以“任性”为之。《劳动合同法》第7条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”该法第19条还规定：“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”根据上述规定，不论劳动合同是无固定期限的、有固定期限的，还是以完成一定工作为期限的，用人单位均应在劳动者开始为其工作时就与之签订劳动合同。在签订正式劳动合同之后，双方才可以约定试用期，而不是在试用期满后再签订劳动合同。也就是说，在劳动者与用人单位之间不存在单独的所谓的“试用合同”，试用期包含于劳动合同期限内。

为防止用人单位滥用解雇权，法律在内容和程序上对辞退试用期内职工作出了严格限制，《劳动法》第25条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任的。”《劳动合同法》第21条还规定，用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

综合以上规定，用人单位在试用期内以“劳动者不符合录用条件”解除劳动合同需要具备以下三个条件：一是需举证证明用人单位有明确的录用条件，且已告知劳动者该“录用条件”。二是需举证证明对劳动者在试用期的工作进行了考核，根据考核结果，劳动者不符合用人单位录用条件，且考核后用人单位已将考核结果告知劳动者。三是以“不符合录用条件”为由解除劳动合同，必须在试用期内进行。法定试用期届满后，即使劳动者在试用期工作考核不合格，用人单位也只能以“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作”的法定程序解除合同，但须提前30日通知并支付经济补偿金。以上三个条件须同时满足，否则用人单位的单方解约行为将构成违法解除劳动合同。

**张兆利 律师**

# 遗体捐献，哪些近亲属有权作出决定？

**编辑同志：**

前几天，我的同事温女士因病离世。在生前，温女士曾说想在身后捐献遗体，但并未留下任何书面材料和遗嘱。

请问：哪些近亲属可以决定温女士遗体捐献事宜？

**读者：谢娇娇（化名）**

**谢娇娇读者：**

温女士生前未留下书面材料和遗嘱表明捐献遗体，但曾口头表达过捐献意愿。根据相关法律规定，在这种情况下，其配偶、成年子女、父母可以共同决定遗体捐献事宜。

对此，《民法典》第1006条规定：“完全民事行为能力人有权依法自主决定无偿捐献其人体细胞、人体组织、人体器官、遗体。完全民事行为能力人依据前款规定同意捐献的，应当采用书面形式或者有效的遗嘱形式。自然人生前未表示不同意捐献的，该自然人死亡后，其配偶、成年子女、父母可以共同决定捐献，决定捐献应当采用书面形式。”这一规定从民事法律层面确定了遗体捐献的主体资格和同意形式等重要规范。

另外，《人体器官捐献和移植条例》第8条规定：“捐献人体器官的公民应当具有完全民事行为能力。公民捐献其人体器官应当有书面形式的捐献意愿，对已经表示捐献其人体器官的意愿，有权予以撤销。公民生前表示不同意捐献其人体器官的，任何组织或者个人不得捐献、摘取该公民的人体器官；公民生前未表示不同意捐献其人体器官的，该公民死亡后，其配偶、成年子女、父母可以以书面形式共同表示同意捐献该公民人体器官的意愿。”该规定进一步细化了人体器官包括遗体器官捐献的规则，再次强调了在公民生前未反对捐献时，特定近亲属的共同决定权及书面决定的要求，使得在遗体捐献实践中更具操作性。

综合上述规定，对于人体捐献，国家法律坚持自愿原则，尊重本人生前遗愿，本人生前有权自主、自愿决定捐献或者不捐献自己的人体细胞、组织、器官、遗体。对自然人生前未明确表示不同意捐献的，如果有配偶、成年子女和父母的，这些近亲属必须协商一致同意并以书面形式共同决定捐献的才可以捐献，任何一个人不同意都不符合捐献条件，除配偶、成年子女和父母外，其他近亲属无权决定人体器官、遗体捐献事宜。

**张兆利 律师**