

解除劳动关系通知不能替代离职证明

职工要求公司出具离职证明获支持

□本报记者 赵新政

“与公司解除劳动关系后，为了今后求职，我要求公司出具离职证明但被拒绝。”宋之键(化名)说，公司的理由是已经向他送达解除劳动合同通知书，该通知载明了签订及解除劳动合同的日期、用人单位名称等内容，可以起到离职证明的作用，无需再次出具。

宋之键认为，离职证明的作用是证明他与公司之间不存在劳动关系，而解除劳动合同通知中有对他入职新单位不利的内容，如他在公司工作期间存在旷工、迟到现象等，因此，二者不能相互替代，要求公司履行法定义务，为他出具离职证明。

法院认为，解除劳动合同通知中虽然可能包括部分解除、终止劳动合同证明的内容要素，但该通知的主要内容是解除劳动合同的原因，不属于离职证明应当包括的内容。因解除劳动合同通知和离职证明的用途、内容均不同，不能相互替代，故二审法院于6月25日判决支持宋之键该项请求。

试用期间迟到旷工 公司解除劳动合同

2023年7月7日，公司与宋之键签订劳动合同，约定其担任产品开发工程师职务，试用期为半年，试用期间的月基本工资3040元。此外，双方还约定宋之键若有下列情形之一，公司有权随时解除劳动合同：(1) 试用期考核不合格，或试用期内连续两次考核等级在“待改进”或“很差”；(2)试用期内累计迟到两次或早退两次，或试用期内旷工一天的；(3) 未经公司许可不按合同约定时间到岗。

同日，宋之键签收公司《考勤管理制度》，其中载明：上午晚于9:30到岗视为迟到；迟到或早退30分钟以上视为旷工半日。月迟到/早退次数2次-5次，每次扣除当月绩效奖金50元；6次及以上，每次扣除月绩效奖金100元。季度内累计迟到、早退≥8次的，除按本制度扣除发生当月绩效奖金外，季度考评为C以下；半年内迟到、早退累计≥12次以上的，或旷工累计≥2天，属于严重

违反公司规章制度，除按本制度扣除发生当月绩效奖金外，公司有权与其解除劳动合同且不承担任何经济赔偿；若出现旷工的情形，应按照1.5倍金额工资计算进行扣罚；进行加班的职工需要进行打卡。

公司提供的考勤汇总显示，2023年7月1日至10月24日，宋之键迟到4次，严重迟到时长98分钟，旷工1日，其中，7月28日上班旷工迟到56分钟，8月31日、9月21日上班迟到，9月30日上班迟到15分钟，10月9日迟到27分钟。据此，公司以宋之键不符合录用条件向其发出《解除劳动合同通知书》，载明双方于2023年10月28日解除劳动关系。

法院查明事实真相 支持职工合法诉求

宋之键不服公司解聘决定，向劳动争议机构申请仲裁。2024年5月27日，仲裁机构作出《超期未结案证明》，宋之键据此诉至一审法院。

为证明加班事实，宋之键提交自己的钉钉打卡记录截图及公司业务主管张某2023年9月2日在钉钉群中发布的消息：“按老板的意思，9月20日以前没有周末了，照常上班，大家如果有意见或建议可以提。”2023年9月21日，张某再次发布消息：“截止9月30日，取消双休和调休，如果有问题可以提。”

一审法院认为，公司主张宋之键于2023年7月28日、8月31日、9月21日、9月30日、10月9日上班迟到，宋之键虽然称其7月28日被扣钱，对后面的迟到不知道，但结合其提交的打卡记录统计，其7月28日、7月31日、9月21日、9月30日均显示迟到，此应为宋之键违反公司规章制度的事实依据。因公司《考勤管理制度》系经职工代表大会讨论通过且宋之键已经签收，故可以作为公司与宋之键解除劳动合同的制度依据。据此，宋之键要求支付违法解除劳动关系赔偿金的诉请缺乏依据。

一审法院认为，公司《考勤管理制度》规定“若出现旷工的情形，应按照1.5倍金额工资计算

进行扣罚”，该规定违反《工资支付暂行规定》第15条用人单位不得克扣劳动者工资的规定，应属无效条款。但是，依照【劳动部关于印发《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》的通知】(劳部发[1995]226号)中“三、《规定》第15条中所称“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资(即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬)。不包括以下减发工资的情况：……(5)因劳动者请事假等相应减发工资等”的规定，克扣需具备“扣减”和“无正当理由”两个条件，鉴于宋之键当日迟到56分钟，公司可以相应减发工资，故酌定公司减发1小时工资即3040元/21.75天/8小时=17.5元。在此前提下，公司应当退还宋之键工资386.21元-17.5元=368.71元。

宋之键提供的证据不足以证明存在延时加班情形，对其关于延时加班工资的请求，一审法院不予支持。关于休息日加班工资，根据公司要求加班的聊天记录及打卡证明，一审法院认定宋之键2023年9月2日、9月4日、9月10日、9月11日、9月17日、9月18日、9月25日休息日加班，共计7天，公司应向其支付休息日加班工资1956.78元。

按照法律规定，用人单位应当在解除或终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。根据查明的事实，一审法院判决公司向宋之键出具离职证明，并向其支付休息日加班工资1956.78元、退还被扣发工资368.71元。

离职证明不可替代 公司应当履行义务

公司不服一审法院判决，上诉称其不应再向宋之键开具离职证明，理由是其已向宋之键送达解除劳动合同通知书，通知中载明了签订及解除劳动合同的日期、用人单位主体、劳动者主体等内容，已尽到出具解除劳动关系证明的义务，无需再次出具。此外，其按照规章制度扣除宋之键的工资合法

合规无需退还。

二审法院认为，《劳动合同法》第50条第1款规定“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明……”出具解除或终止劳动合同的证明是用人单位的法定义务。《劳动合同法实施条例》第24条规定“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”解除、终止劳动合同证明的内容是法定的，而解除劳动合同的通知虽然可能包括部分解除、终止劳动合同证明的内容要素，但解除劳动合同通知的目的是使劳动合同解除，因此解除通知最主要内容是解除劳动合同的原因，该部分内容不属于解除、终止劳动合同证明应当包括的内容，解除劳动合同的原因在通知上往往是用人单位单方认为的原因，未必属于客观事实，因此可能影响劳动者重新正常就业。鉴于解除劳动合同通知和解除、终止劳动证明的用途、内容均不同，不能相互替代，所以，公司发出解除劳动合同通知后并不免除其按照法律规定出具解除、终止劳动合同证明的义务。

二审法院认为，公司规章制度只有在不侵害劳动者的合法权益以及符合法律规定的前提下才能作为审理劳动争议案件的依据。从公司提交的考勤汇总看，宋之键上班迟到5次总共累计时间98分钟，迟到56分钟的一次被认定为旷工，其余4次被认定为迟到，共被扣罚工资386.21元。可是，按照合同约定的工资标准，宋之键若无迟到，对应时间98分钟公司需要支付的计时工资仅为28.54元。由此观之，公司规章制度中扣罚工资的条款已经超出合法管理的外延，远超工资标准的罚款已经属于对劳动者的处罚甚至是惩罚，侵害了劳动者的合法权益。因此，一审判决酌情按1小时扣减工资并无明显不当，应予支持。

综上，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

租客欠交租金 房东能否扣留其财产？

编辑同志：

我家有几处门面房。其中，烟酒经销商林某租用的门面房用于存放烟酒，双方约定租期1年，月租金4500元，林某应于每月5日前支付租金。起初的半年里，林某均能按期交付房租，后来就开始拖欠房租。为此，我两次发信息催交，均未得到回应。租赁期限届满后，林某提出不再续租。由于林某已经拖欠几个月的租金，我就扣留了林某存放在出租屋内的保鲜柜和部分烟酒。林某称，我无权扣留其物品，如若造成损失应予赔偿。

请问：为防止房租追讨不回来，我扣留林某的物品是否合法？

读者：崔怀民(化名)

崔怀民读者：

你对林某的物品不享有留置权。

《民法典》只规定债权人享有留置权，而未赋予其扣留权。该法第四百四十七条第一款规定：“债务人不履行到期债务，债权人可以留置已经合法占有的债务人的动产，并有权就该动产优先受偿。”留置权成立的条件之一是债权人在实施留置之前已经合法占有债务人的动产。设立留置权的目的是通过留置权人留置合法占有债务人的动产，促使债务人尽快偿还债务。出租人作为债权人扣押承租人的财产，迫使承租人尽快支付租金，这种方式接近于留置，但不是留置。

就本案而言，林某租赁你的门面房，对存放的物品自行管理，你并未合法占有出租屋内的保鲜柜和部分烟酒，不满足留置权成立的条件。因此，你对林某的财物不享有留置权。也就是说，你留置林某的物品不具有合法性，侵犯了林某的财产所有权。

为了能够拿到租金，你可以向法院起诉林某。为使法院日后的判决能够及时得以执行，你可以同时向法院申请诉讼保全，即申请法院对林某的财产采取查封、扣押、冻结等措施。对此，《民事诉讼法》第一百零三条第一款规定：“人民法院对于可能因当事人一方的行为或者其他原因，使判决难以执行或者造成当事人其他损害的案件，根据对方当事人的申请，可以裁定对其财产进行保全、责令其作出一定行为或者禁止其作出一定行为；当事人没有提出申请的，人民法院在必要时也可以裁定采取保全措施。”该法第一百零六条规定：“财产保全采取查封、扣押、冻结或者法律规定的其他方法。人民法院保全财产后，应当立即通知被保全财产的人。”

潘家永 律师

单位以微信通知职工离职合法吗？

案情回放

刘女士入职时未签订劳动合同，仅签收过公司《员工手册》。今年年初，公司在微信工作群发布了一则通知，称公司因效益不好决定减员，被减员的刘女士及相关人员收到通知后尽快到公司协商处理相关事宜，薪资考勤及社保结算自通知之日截止。随后，公司将刘女士移出微信群聊。

刘女士提起劳动争议仲裁后，仲裁机构裁决公司应向刘女士支付2024年10月、11月工资及违法解除劳动关系赔偿金约4.5万元。此后，公司向刘女

士支付了上述两个月的工资，但同时向法院提起诉讼，要求判决公司无需支付违法解除劳动关系赔偿金4.5万元。

法院判决

公司诉称，微信工作群发的通知仅为协商意向书，刘女士未给予确认，并无法律效力。公司经营困难，依法可以裁减人员，不存在违法解除劳动关系的事实。

刘女士辩称，公司发出有关通知后，她就被移出公司微信工作群。直到提起诉讼，公司一直未与她联系协商解除劳动关系事宜。因公司单方面解

除劳动关系属于违法，应当向其支付赔偿金。

法院经审理查明，2025年1月，公司在其经营场所张贴清算《公告》，告知全体职工公司将进行解散清算，自2024年11月1日结束所有经营活动，春节假期后将与职工就后续安排和终止事宜进行沟通处理。

法院认为，刘女士虽然未与公司签订书面劳动合同，但其已在《员工手册》上签字并连续工作多年，双方构成无固定期限劳动合同关系。公司在微信工作群发送的通知，依法视为公司行为。该通知发出后，双方未就解除劳动关系事

宜进行协商，公司直至仲裁结束后才补发工资。因该通知未提前30日作出，且公司构成单方面解除劳动合同，应当确认双方于2024年11月解除劳动合同关系。

公司虽主张因生产经营发生严重困难而裁员，但其张贴减员公告实际发生在案涉通知发布之后及刘女士提起劳动仲裁之后，且公司无法证明减员前已履行法定裁员流程，依法应承担举证不能的责任。最终，法院判决公司向刘女士支付违法解除劳动关系赔偿金约4.5万元。

刘涛 律师