

不能证明解除劳动合同合法，公司承担赔偿责任

按照法律规定，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。周美玲（化名）被解聘时，公司称解除其劳动合同的原因系双方协商一致。

周美玲不认可公司主张的上述事由，公司便在庭审中给出另外两种说法，一是其主动提出离职，二是其不胜任工作且违反企业规章制度。但因查无实据，法院判令公司承担违法解除劳动合同赔偿责任。

公司解除劳动合同，职工提出三项索赔主张

2020年7月2日，周美玲进入公司所属一家店铺工作。2023年2月26日，公司作出《关于周美玲任免职的决定》，其中载明：“任命店长周美玲为运营部督导职务。”自此，周美玲由店铺调入公司工作。然而，双方一直未签订劳动合同。经核实，从2021年8月起，公司开始为周美玲缴纳社会保险费用。

2024年4月10日，双方因解除劳动合同产生争议。2024年6月26日，周美玲申请劳动争议仲裁，仲裁机构于当日作出《不予受理通知书》。

此后，周美玲诉至一审法院，请求判令公司向其支付违法解除劳动合同经济赔偿金42606元、未签劳动合同二倍工资差额58575元、未能领取失业金损失15228元。

是何原因解除劳动合同，争议双方各执一词

庭审中，双方对解除劳动合同的原因各执一词。

公司提交《解除劳动合同证明书》，其中载明劳动合同起止日期为2023年3月1日至2024年4月9日，解除劳动合同原因是双方协

商一致解除劳动合同。但是，该证明书无公司经办人签章或盖章，本人签字处有周美玲签名。公司称该证明除周美玲签字外，其他部分均为公司工作人员填写。

公司庭后提交说明指出，2024年4月9日，因有店员实名举报周美玲的管理能力不符合管理团队要求，所以，公司负责人刘某找其谈话核实管理中存在的问题，并且认为其不适合公司用人标准。当天，周美玲签字确认自愿离职，并且办理了相关手续。

公司述称，在签字离职后的第二天早上，周美玲再次来到公司，情绪激动地表示其不应该这样离职，要求公司给出一个说法。公司建议其通过法律途径来维护自己的合法权益，但其继续吵闹拒绝离开，影响正常工作秩序。公司报警后，其经劝说离开公司。

周美玲不认可公司的上述主张与事实，向法庭提交其与公司工作人员2023年4月10日的录音。录音中，公司表示以周美玲违反规章制度为由提出解除劳动关系，并要求其离开工作场所。随后，公司向周美玲当面宣读解除劳动合同关系决定。在宣读过程中，公司明确表示不向周美玲出具解除劳动关系证明。

对于周美玲主张的2023年4月10日至2024年4月10日期间未签订劳动合同二倍工资差额，公司不予认可，但同意支付周美玲2023年7月至2024年3月期间未签订劳动合同二倍工资。其理由是双方劳动关系于2024年4月10日解除，周美玲于2024年6月25日申请劳动争议仲裁，此时2023年4月至2023年6月期间3个月的二倍工资已超过诉讼时效，不应支付。公司主张周美玲的月基本工资为4000元，因此，公司仅应支付未签订劳动合同二倍工资差额32000元。

对于周美玲主张的失业补偿金损失，公司辩称其已经履行全

部社保缴纳义务，周美玲已经通过系统自己操作领取该项补偿，若再次向公司主张该费用缺乏依据。

无法举证解聘行为合法，公司被判承担赔偿责任

一审法院审理认为，公司以《解除劳动合同证明书》证明周美玲系个人主动提出、经双方协商一致解除劳动合同，但这与录音中公司于2024年4月10日当面辞退周美玲相矛盾，公司未能对此作出合理解释。公司自认《解除劳动合同证明书》除了周美玲签字部分，其他部分均为公司工作人员填写，即便为周美玲本人签字，以现有证据亦不能认定双方系协商一致解除劳动关系。因公司解除劳动合同时未向周美玲说明解聘原因，在本次诉讼中亦未对解除劳动合同行为合法性进行举证，故应认定公司系违法解除劳动合同，应向周美玲承担赔偿责任。

关于未签订劳动合同二倍工资争议，周美玲主张2020年7月入职，但依据周美玲提交的《关于周美玲任免职的决定》可知，其于2023年3月1日由店铺调入公司担任督导员，公司应在此时与周美玲签订劳动合同。因未签订书面劳动合同，公司应向其支付2023年4月1日至2024年2月28日期间的二倍工资。按照法律规定，周美玲至迟应在2025年2月28日前主张该权利。因周美玲在2024年6月26日申请劳动争议仲裁，未超仲裁时效，所以，公司主张2023年4月至2023年6月期间3个月的二倍工资超过诉讼时效，一审法院不予支持。

《社会保险法》第45条规定：“失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：……（二）非因本人原因中断就业的”；《社会保险法实施若干规定》第13条规定，非

因本人意愿中断就业包括下列情形：……（四）由用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的。现周美玲非因本人意愿解除劳动合同，无法领取失业金，且公司主张其通过自身操作已经领取到失业金补偿与实不符，结合当地标准，经一审法院核算，公司应支付周美玲失业金损失10152元。

综上，一审法院判决公司给付周美玲违法解除劳动关系赔偿金42606元、未签订书面劳动合同二倍工资差额47820.68元、失业金损失10152元。公司不服该判决提起上诉，经审理，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

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。

本案中，公司依据其举示的证据《解除劳动合同证明书》，对于劳动合同解除的原因给出三种说法，一是周美玲个人提出离职，并在该证明书上亲笔签字确认；二是双方经协商一致解除劳动合同；三是周美玲存在不能胜任工作、违反公司规章制度的行为。这些说法，与公司于2024年4月10日当面辞退周美玲相矛盾，公司对此未能作出合理解释。

此外，公司在解除劳动合同时未向周美玲说明原因，也未能在诉讼中对相关行为合法性进行举证，且其提供的部分职工反映情况的微信聊天记录不足以证实周美玲不能胜任工作，在此情况下，公司应承担举证不能的法律后果。据此，法院认定公司解除劳动合同行为违法，应当向周美玲支付违法解除劳动合同赔偿金等费用符合法律规定。

杨学友 检察官

承诺帮他人清偿欠款是债务加入还是转移？

编辑同志：

2025年9月，一家公司向 我出具货款欠条时，林某承诺愿意对公司的欠款承担清偿责任并写入了该欠条中，我当即亦表示认可。近日，双方约定的付款期限届满，但公司和林某均没有兑现承诺。于是，我就要求公司和林某共同清偿欠款。可是，公司说该笔欠款的偿还责任已转移给了林某，应当找林某要。而林某认为，只有在公司没有清偿能力的情况下才能向他索要。

请问：这笔欠款究竟应该由谁来偿还？

读者：刘维（化名）

刘维读者：

这里涉及到债务转移和债务加入两个不同的问题。

债务转移又称为免责的债务转移，是指不改变债务的内容，债务人将债务全部或部分地转移给第三人。《民法典》第五百五十一条规定：“债务人将债务的全部或者部分转移给第三人的，应当经债权人同意。债权人或者第三人可以催告债权人在合理期限内予以同意，债权人未作表示的，视为不同意。”而债务加入是指第三人承诺由其履行债务人的债务，但同时不免除原债务人责任的并存债务承担方式。对此，《民法典》第五百五十二条规定：“第三人与债务人约定加入债务并通知债权人，或者第三人向债权人表示愿意加入债务，债权人未在合理期限内明确拒绝的，债权人可以请求第三人在其愿意承担的债务范围内和债务人承担连带债务。”

债务转移与债务加入的区别包括：一是债务转移需要由债务人与第三人订立债务转移合同并须经债权人同意；而债务加入的作出方式，可以是第三人和债务人约定，也可以是第三人直接向债权人表示愿意加入，只要债权人未明确表示拒绝即有效。二是债务转移中，原债务人不再承担清偿债务的责任，而由第三人作为债务人；债务加入中，第三人和原债务人要一起向债权人负有连带债务。当然，“连带债务”的范围应当限制在第三人愿意承担的债务范围内。因此，当债务转移还是债务加入意思不清晰时，考虑到债权人对债务人资力和履行能力的信赖，基于保护债权人利益的价值，债务人不应轻易地从债务中摆脱，可以推定为债务加入。

本案中，林某承诺愿意对公司欠你之货款承担清偿责任，具有加入支付欠款的意思。在你和林某均未明示同意免除公司的还款责任的情况下，林某作出的还款意思表示不属于债务转移，而是构成债务加入。因此，应当由公司承担清偿责任，林某对该笔欠款承担连带责任。

潘家永 律师

失独老人主张隔代探望权，法院依法予以支持

小魏与韩某婚后于2018年生有一子，取名魏新（化名）。魏新断奶后就被送到爷爷老魏那里，由老魏夫妻二人负责照顾。2023年11月，小魏在工作中因遭遇事故撒手人寰，这对老魏夫妻的打击很大。在这段痛苦的日子里，共同生活的魏新给了他们莫大的慰藉。

在小魏去世1年后，韩某改嫁，并从老魏身边带走了魏新。老魏夫妻虽心有不甘，但也不好阻拦。其后，老魏夫妻多次去探望魏新均被韩某拒之门外，即使托人与韩某沟通也无效，至今未能见上魏新一面。韩某拒绝老魏夫妻看望魏新的理由，是法律并未赋予祖辈对孙子享有探望权。

老魏夫妻认为，祖孙间的亲情不应被人为隔断。于是，他们向法院提起诉讼，请求法院判决他们对魏新享有探望权。经法院主持调解、释法明理，老魏夫妻与韩某达成协议，调解书载明老魏夫妻每月可探望魏新两次，并对探望周期、时长、地点等作了

约定。

法律分析

《民法典》第一千零八十六条第一款规定：“离婚后，不直接抚养子女的父或者母，有探望子女的权利，另一方有协助的义务。”按此规定，享有探望权的主体仅限于离婚后不直接抚养子女的父方或母方，并不包括祖父母、外祖父母等亲属。但是，这仅仅是就父母离婚后所涉及的子女探望权的规定。因此，在孙辈的父母一方死亡或者丧失民事行为能力为的情况下，不能简单地认为祖辈不能行使探望权，祖孙间的亲情不应被人为隔断。

允许祖辈对孙辈行使探望权的主要理由如下：

一是法律并没有明确禁止外祖父母等隔代亲属的探望权。法律虽然未直接赋予祖父母、外祖父母对孙子女、外孙子女探望权，但司法实践中一般认为祖父母（外祖父母）可随自己的子女一同探望。因此，在子或女已经

死亡的情况下，祖辈作为孙辈的直系血亲，自然有直接探望孙辈的权利。

二是《民法典》第十条规定：“处理民事纠纷，应当依照法律；法律没有规定的，可以适用习惯，但是不得违背公序良俗。”中国自古重亲情，儿孙绕膝乃天伦之乐，而“隔代亲”又有着特殊的意义。祖父母、外祖父母要见自己的孙子女、外孙子女是人之常情，根植于人们的观念、情感中。因此，隔代探望与公序良俗、社会公德相符，亦是对中国家庭伦理传统的尊重和中华民族传统美德的继承与发扬。

三是探望孙辈是失独老人获得精神慰藉的重要途径之一，应视为老年人应有之权益，且可与孙辈享有代位继承权之法律规定相对应。既然《民法典》赋予孙辈等在其父或母先于祖辈去世情形下有代位继承祖辈遗产的权利，同理，失独老年人代替死亡子女行使探望权于法于理并不相

悖。而且，允许祖辈探望孙辈也是表达对去世子女思念和心灵寄托的重要方式，同时有利于孙辈获得更多的关爱。

基于上述考量，《最高人民法院第八次全国法院民事商事审判工作会议纪要》第三条指出：“祖父母、外祖父母对父母已经死亡或父母无力抚养的未成年孙子女、外孙子女尽了抚养义务，其定期探望孙子女、外孙子女的权利应当得到尊重，并有权通过诉讼方式获得司法保护。”因此，在有利于未成年人健康成长和不影响监护人履行监护职责的前提下，应当支持祖辈对孙辈合理、适度的探望。

本案中，魏新出生后随爷爷奶奶共同生活达数年，老魏夫妻对魏新尽了抚养义务，应当有权适度地探望孙子。法院在特定条件下支持隔代探望权，使老魏夫妻与孙子之间的情感需求得以维系，让其感受到了司法的温度和人情味。

潘家永 律师