

辞职获批准 半年后辞退 员工迟迟未离职 索要经济补偿金

□北京市大成(深圳)律师事务所 曾凡新

员工曾经提交辞职申请并获得批准，此后却没有办理离职手续。半年后，公司通知其即刻离职并结清工资。员工要求公司支付解除劳动关系的经济补偿金，公司却称：你是辞职，何来补偿？

历经劳动仲裁、法院一审、二审，员工终于依靠法律武器，在律师的帮助下讨回了公道。

是否辞职 引发劳动争议

柳小姐于2002年受聘于克尔辛公司，离职前任跟单员，双方未签订劳动合同。2005年10月24日，柳小姐向克尔辛公司提交《辞职申请》，获得批准于2005年11月24日离职。

但是，公司批准的离职时间已到，双方却并未办理离职手续，柳小姐仍在克尔辛公司工作。

就这样又过了4个多月，2006年3月31日，克尔辛公司通知柳小姐，因其工作能力有限且半年前提出过辞职，应立即结算工资并于次日离厂。

柳小姐要求克尔辛公司支付解除劳动关系的经济补偿金及3月份的工资，遭到拒绝后，向当地劳动部门申请劳动仲裁。

虽然本案的事实并不复杂，但由于本身不懂法律，在临近开庭之际，柳小姐经人介绍找到我，并正式聘请我担任其仲裁委托代理人。

听了她对情况的介绍，我首先要她给我看一下《劳动争议仲裁申请书》。

细看之下，我发现正如许多自行书写的申请人一样，柳小姐的仲裁请求书写并不周全，存在两点问题：

首先是解除劳动关系的经济补偿金计算不足，而且未主张50%的额外经济补偿金；其次，对2006年3月份的工资也没有主张25%的经济补偿金。

在仲裁开庭之时，我方首先提出了变更和增加仲裁请求的要求。

仲裁获胜 公司提出诉讼

经过仲裁审理，仲裁委员会很快作出了裁决。他们认为，柳小姐于2005年10月24日向克尔辛公司提交《辞职报告》，克尔辛公司批准其辞职的时间是2005年11月24日，在柳小姐到了离职期限后，仍然留在克尔辛公司，视为双方劳动关系的延续。

克尔辛公司称柳小姐“工作能力不足”，但未提交有效证据，因此本案属于克尔辛公司单方解除劳动关系的情形，因此克尔辛公司应当支付柳小姐解除劳动关系的经济补偿金，同时加以50%的额外经济补偿金。劳动争议的引起，克尔辛公司有不可推卸的责任，因此，克

尔辛公司应支付柳小姐工商资料查询费60元。克尔辛公司未支付柳小姐2006年3月份工资，应予支付并加发25%的经济补偿金。

收到仲裁裁决书后，克尔辛公司不服，提起诉讼，其请求是：不支付柳小姐经济补偿金及额外经济补偿金、工商资料查询费。

一审开庭中克尔辛公司仍然坚持“柳小姐辞职”的观点。由于本案事实清楚，且劳动仲裁已经获胜，因此我们对于诉讼结果可以说是充满信心。

但令我们意外的是，法院的判决不但和我们的预期截然相反，甚至还颠覆了克尔辛公司在《民事诉状》的“事实与理由”部分。

一审法院认为，柳小姐自2002年起在克尔辛公司从事工作，领取劳动报酬，双方形成事实劳动关系，应依法予以保护。

柳小姐自2006年4月1日起未在克尔辛公司上班，其提起申诉称克尔辛公司将其辞退，对此应负举证责任，但柳小姐未提供有关证据，而且柳小姐在2005年10月24日已向克尔辛公司提出过辞职，综合本案具体情况，应认定柳小姐系自动离职。

在这种情况下，克尔辛公司无需支付柳小姐解除劳动关系的经济补偿金及额外经济补偿金。因工商登记查询费60元并非法律规定柳小姐必须支出的费用，柳小姐是否支出该费用与克尔辛公司无关，该费用亦不应由克尔辛公司承担。

整理思路 员工提出上诉

虽然一审的败诉出乎我们意料，但我依然坚持原来的观点。虽然本案所涉的金额并不大，但柳小姐坚持委托我为其代理二审上诉，要到中院讨个说法。

为了能够通过二审扭转败局，也为了让二审法官更深入地了解我方陈述的事实与理由，我特地字斟句酌地写了一份非常详细的《上诉状》。

因为一审的认定与仲裁结果相差较大，我还全面修改了原来仲裁、一审时提交的《代理词》，主要观点如下：

1、柳小姐曾提出的辞职及批准手续皆未能发生法律效力，不能作为认定“自动离职”的依据。

上诉人柳小姐于2005年10月24日向公司提出辞职，并获得批准于2005年11月24日离职，然而，在离职到期后，未及时办理离



资料图片

职手续，对持续工作双方均无异议，应当视为双方劳动关系的延续，原办理的辞职及批准手续未能发生法律效力。

2、双方劳动关系的解除系由被上诉人提出。

2006年3月31日，被上诉人以上诉人“工作能力有限”为由通知上诉人于4月1日离职，并要求上诉人在4月3日结算工资，由此可见，本案应视为双方劳动关系存续期间，被上诉人提出解除双方劳动关系的情形。

在劳动仲裁时，公司一再强调柳小姐“工作能力有限”，不能胜任工作，因不能提交相关证据，致使仲裁败诉，后在一审中对此避而不谈，属于隐瞒案件重大事实。

举证责任 关系官司成败

针对一审法院认为遭辞退应由柳小姐举证的观点，我也详细地加以了反驳。

我指出，一审以柳小姐无证据证明公司将其辞退，而认定是柳小姐自动离职，不符合证据规则要求的举证标准，对此，作为上诉人的柳小姐亦无力举证。

关于劳动争议纠纷举证责任的分配问题，在最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第20条，以及《关于民事诉讼证据的若干规定》第6条都明确规定，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

如果在劳动争议解除劳动合同关系上一味要求劳动者一方承担举证责任，无异于把这一极难的事情交由处于弱势地位的劳动者一方。如果这样也符合劳动法的宗旨，又有多少劳动者能获得解除劳动关系的经济补偿金呢？

而且，本案中，公司在一审时提交的《起诉状》中，部分内容已经印证上诉人并非自动离职。

比如公司称“2006年3月31日被告（即柳小姐）完成了交接工

作，2006年4月1日被告未来我公司”，可见，被上诉人并非自动离职，如果是自动离职，何来办理交接手续？

因此我认为，公司在双方劳动关系存续期间，提出与柳小姐解除劳动关系，应依法支付解除劳动关系的经济补偿金及额外经济补偿金。

终审胜诉 获得经济补偿

二审审理之后，法院终于作出了对我们有利的判决。

二审法院查明，本案中双方对解除劳动关系原因存在争议，上诉人柳小姐主张系被上诉人克尔辛公司以“工作能力有限”为由将其辞退，而被上诉人克尔辛公司则主张系上诉人柳小姐自动离职。

在劳动仲裁时，被上诉人克尔辛公司认可其认为上诉人柳小姐工作能力有限，考虑到上诉人柳小姐于2005年10月24日曾提出辞职，最后同意上诉人柳小姐于2006年4月1日辞职离开公司。

二审法院认为，上诉人在辞职到期后继续在被上诉人处工作，被上诉人亦未对此提出异议，可视为上诉人的辞职已撤回，双方当事人之间的事实劳动关系在2005年11月24日并未实际解除，而是延续至2006年3月31日。

被上诉人在仲裁时认可其因上诉人工作能力有限同意上诉人2005年11月24日辞职申请，而让上诉人离开公司，由此可认定系被上诉人提出解除劳动关系，而上诉人在被上诉人解除劳动关系后未要求回公司上班，应视为由用人单位提出，双方协商一致解除劳动关系。

法院最终判决克尔辛公司支付柳小姐解除劳动关系经济补偿金及50%的额外经济补偿金。

提醒企业 应当依法解雇

劳动关系的解除是指劳动合同

订立后尚未全部履行前，或者双方存在事实劳动关系后，由于某种原因导致劳动关系一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。

劳动关系的解除分为法定解除和约定解除（含合意解除）两种，可以由单方依法解除，也可以由双方约定、协商解除。

劳动者单方解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位，这是劳动法赋予劳动者单方法定解除的权利，宗旨在于鼓励人才流动，超过30日，劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应当予以办理。

权利与义务是对等的，在提出辞职的同时，对劳动者也有相应的限制性规定：1、解除劳动合同应当提前30日通知；2、通知应是书面形式；3、如果劳动者违法或者违约解除劳动合同给原用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

本案中，柳小姐行使了自己的法定解除权利，克尔辛公司亦收到其《辞职申请》，然而，在期限即至时，双方并未办理离职手续。

因此，应视为该次解除权利的行使并未发生法律效力。

此后，双方一直保持劳动关系，应当视为劳动关系的延续，克尔辛公司在不具备法定解除的情况下，单方提出与柳小姐解除劳动关系，依法应当支付柳小姐经济补偿金。

克尔辛公司提及柳小姐“工作能力不足”，假若能提出相关有效证据，是否就能立即单方提出解除劳动关系了呢？

答案同样是不能。根据相关规定，因“工作能力不足”解除劳动关系须同时具备以下三个条件：1、劳动者不能胜任工作；2、经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；3、提前30日以书面形式通知劳动者本人。

那么，如果因“工作能力不足”而解除劳动关系，是否就不必支付经济补偿金了呢？

显然不是。依据相关法律，在此种情况下，用人单位应当依照国家有关规定给予经济补偿。

（文中公司为化名）