

员工主动辞职，要求补偿合理吗？

金山区劳动人事争议调委会耐心释法说理化解纠纷

□法治报记者 金勇

员工与公司签订了无固定期限劳动合同，此后因个人原因主动离职。离职后，员工要求公司赔偿未休的年休假工资，遭到了公司的拒绝。双方由此产生纠纷。

金山区劳动人事争议人民调解委员会介入后，通过公平、公正的调解，耐心释法说理，在保障当事双方合法权益的前提下，最终圆满地解决了本次矛盾纠纷。

员工主动离职 要求赔偿遭拒

2022 年 7 月，宇某某和某公司代表李某一起来到金山区仲裁院调解咨询窗口。

宇某某入职之初，与公司签订的是 1 年期劳动合同，合同期满后，又续签了为期 3 年的劳动合同。3 年后，宇某某与公司再次签订了无固定期限劳动合同。2022 年 6 月，宇某某以家人受伤为由口头提出辞职，此后未到单位工作。之后，宇某某又正式提交书面《离职申请》，单位也表示同意解除劳动关系。

离职后，宇某某要求公司支付 2022 年度未休年休假工资及 2022 年 5 月至 6 月工资差额。公司认为，双方已经解除劳动合同，宇某某主动提出辞职申请，因此不应支付其当年未休年休假的工资，工资差额需要计算后再补。

双方由此产生纠纷。金山区仲裁院询问双方是否需要申请人民调解，在征得两人同意的情况下，由金山区劳动人事争议人民调解委员会委派在仲裁院的调解员对双方的矛盾纠纷予以调解。

员工主动提出离职 年休假权利不受影响

通过两人对本次纠纷的事实陈述，调解员梳理了双方的争议焦点为未休年休假工资问题和工资差额问题。

关于未休年休假工资问题，调解员向双方解释，宇某某自行提出解除劳动关系，不影响其主张未休年休假工资。由于宇某某 2022 年度未休年休假，单位也未能提供证据证明已安排其休假，因此，公司



资料图片

应按相关规定支付相应的赔偿。

享受年休假是劳动者一项不容剥夺的重要休息权，也是劳动者的法定权利，只要其满足享受带薪年假休假的条件就应当享受年休假，此项权利不应因劳动者主动辞职还是用人单位提出解除或终止劳动合同而加以区别。

我国将职工带薪年假休假作为用人单位的义务，由用人单位统筹安排，员工是否享受过年休假亦由用人单位负举证责任。《企业职工带薪年假实施办法》第十条第二款规定，用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。如果未能同时满足上述条件，用人单位则被视为未履行法定责任，应支付 3 倍日工资作为未休年休假工资。第十二条第一款规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支

付未休年休假工资报酬，但折算后不足 1 整天的部分不支付未休年休假工资报酬。该条款规定的“解除或者终止劳动合同时”并未明确劳动合同解除或者终止的事由，可以理解作为一种事实状态的描述，即无论是哪方主动提出解除或终止劳动合同，只要发生了劳动合同解除或终止的事实状态，用人单位便需要支付劳动者应休未休年休假工资。

此外，按照相关规定，劳动者满足与用人单位建立劳动关系且连续工作一年以上的条件时可以享受带薪年假。同时，如果用人单位因工作需要，不能安排职工年休假或者跨 1 个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。如果单位和职工解除或者终止劳动合同时，当年度没有安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算出未休年休假天数并支付工资报酬。

在调解员条理清晰、有理有据的讲解下，双方均表示认可，公司当即表示应当支付宇某某未休年休

假工资。

公司缺少相关证据 理应补足工资差额

关于工资差额问题，宇某某提出，2022 年 5 月至 6 月，公司少支付了工资 8000 元，这部分工资差额应予补足。公司提出，因为客观原因公司效益不好，同时宇某某的工作效率低下影响了工作进度，希望能够减少支付金额，宇某某不同意。

调解员询问公司，其提出的宇某某因工作效率低下导致工期进度延缓的情况是否有证据证明，如产品计件表、公司因工期进度延缓造成的损失清单等内容，但公司回复暂时无法提供相关证据。

由此，调解员告知公司，根据谁主张谁举证的原则，公司的这项主张缺少证据证明，即使去诉讼，若无法提供证据，法院也不会支持该诉请，建议公司严格按照法律规定计算宇某某工资差额。公司对调解员的建议予以认可，并与宇某某达成调解协议，一起劳动争议纠纷得到圆满化解。

【案例点评】

本案中，虽然公司方提出因宇某某工作效率低下导致延缓公司工期进度造成损失，但又无法提供相应证据，由此调解员明确告知公司的诉请在无证据的情况下无法获得法院的支持，以此降低公司方在纠纷调解过程中的心理预期。

此外，调解员从公司角度出发，拉近距离，激发公司在调解上的主动性和积极性。在调解员依法、公平、公正的调解下，耐心释法说理，在保障当事双方合法权益的前提下，最终圆满地解决了本次矛盾纠纷。

游客体验骑马不慎摔伤，断了11颗牙

青浦法院悉心调解达成赔偿协议

□法治报记者 胡蝶飞
法治报通讯员 王聪

郝丽（化名）带着女儿到景点游玩，体验骑马项目时，两人由一位教练负责牵引、保护。教练牵着女儿的马走远了，郝丽的马突然加速前进，没什么骑马经验的她直接摔下了马，摔断了 11 颗牙，经鉴定构成十级伤残。

郝丽找到马场理论，谁知马场却说她应自甘风险？

近日，上海市青浦区人民法院审理了这起案件。在法官悉心调解下，双方最终达成了赔偿协议。

体验骑马却不慎摔伤

2022 年的一个节假日，郝丽与女儿在上海某公司所属的野骑牧场体验骑马项目。

郝丽和女儿一人一马，由一名教练保护陪同，教练牵引着女儿所骑的马在前，郝丽跟在后面。一开始，两匹马的前后距离并不远，随后逐渐拉开了距离。在经过一拐弯处时，郝丽已看不到教练和女儿。这时马匹突然向前加速奔跑，郝丽驾驭马匹经验不足，直接摔下了马。

后经临床诊断：郝丽面部损伤、牙折断，下颌骨折，下颌牙槽骨缺失。经鉴定，郝丽共缺失 11 枚牙齿，构成十级伤残。郝丽以被告违反安全保障义务为由诉诸法院，请求被告支付医疗费、误工费、残疾赔偿金等共计 31 万余元。

郝丽诉称，被告在诸多方面均未尽到安全保障义务：未告知骑马运动的风险性且路边无任何警示标志；虽提供了头盔护具，但头盔只是一个帽子，无法完成保护头部安全，下颌全部暴露在外，郝丽因此

下颌受伤。

索赔遭拒诉至法院

郝丽称，自己是第一次参加骑马活动，对马匹没有控制的能力，而被告未安排工作人员辅助骑行，也未成就骑马过程中的操作规范、注意事项给予充分、适当的指导。骑行中，一名工作人员负责两人的骑行，不符合“一人一马”的安全要求。

马场方面辩称，自己尽到了合理限度内的安全保障义务，不应郝丽承担侵权责任。被告向郝丽履行了保护义务，例如被告为郝丽购买了人身意外保险，并向郝丽提供了安全防护用具，包括头盔、护膝、手套等全套防护用具，马匹的马鞍上装有固定大型拉环。另外，被告向郝丽履行了告知和提醒义务，被告将骑马的注意事项、安全提示张贴于被告的经营场所内，并在上马前安排专业人员告知郝丽骑马注意事项及手脚的正确安放位置。而且，在郝丽受伤后，被告在第一时间履行了积极的救助义务。

郝丽也陈述，在骑行过程中，

由于事发突然而惊慌，未能按照事先告知的注意事项进行规范操作，甚至做出紧拉缰绳的错误动作，可能导致马匹受惊，坠下马匹，故被告认为此次事件的发生源于郝丽的不当操作，郝丽自身负有未能尽到一般谨慎义务的过错，应当由其承担损害结果。

悉心调解化解纠纷

为了查明当事人摔倒的真实原因等案件事实，承办法官前往被告经营的野骑牧场，与郝丽本人及当时为郝丽提供服务的骑马教练进行细致的询问，并实地查看牧场骑行路线、摔倒现场等情况。

承办法官向双方释法明理，被告作为野骑马场的经营者，应尽到提示、告知、保护义务。同时，郝丽作为成年人，体验骑马等具有一定危险性的活动项目，应承担一定的注意义务，对其不当操作所致自身损害，其应承担一定责任。在法官的组织下，双方握手言和，最终以调解结案，被告同意赔付郝丽医疗费、残疾赔偿金、护理费。

【法官说法】

自甘风险又称自甘冒险，通俗地讲，是指受害人事先了解为某项行为可能伴随着风险、损失或事故，但仍自愿此行为，并同意自行承担可能的后果。

《民法典》第 1176 条第一款规定：自愿参加具有一定风险的文体活动，因其他参加者的行为受到损害的，受害人不得请求其他参加者承担侵权责任；但是，其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失的除外。本案中郝丽并不是因其他骑马人员的行为受伤，因此不适用《民法典》中第 1176 条第一款规定。《民法典》第 1176 条第二款规定：活动组织者的责任适用本法第 1198 条至第 1201 条的规定。即使在适用自甘风险规则的领域，也不能排除活动组织者的安全保障义务。《民法典》第 1198 条规定：宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。