

员工『自愿辞职』并非自愿

律师：当心工作赔偿两头空

问诊台

据《工人日报》报道，“周五下班前，人事突然把我叫到办公室，让写一份辞职申请……”今年 4 月，在天津一家公司工作的张女士，毫无征兆地被炒了“鱿鱼”。对方要求，写了辞职申请才能结算工资。遭遇这种非自愿的“辞职”，劳动者能维权吗？

“辞职”员工获赔偿

现实中，类似张女士碰到的情况不在少数。2022 年 3 月，陈先生入职某公司，双方约定试用期为六个月。眼看试用期即将结束，而陈先生的客户还需要几天才能转款。如果无法按期完成任务，陈先生的转正将受到影响。此时，公司主动找到陈先生，以延长试用期为由，向其发送了延长试用期申请，并要求按照一份辞职报告模板进行填写。公司还告诉陈先生，延长试用期后，如果他仍未完成试用期考核指标将主动离职。陈先生接受了这一条件。

此后，陈先生负责的项目款项顺利到账，达到了公司转正的考核条件。随后，陈先生按照公司人力部门要求提交了转正申请书，并保持正常工作状态。然而，2022 年 10 月 20 日，陈先生收到了公司发来的解聘通知。公司表示收到了陈先生的辞职报告，并同意其辞职。

陈先生认为，辞职报告是当初根据公司要求所写，并非自己真实意愿，而且报告中注明，该辞职申请仅在 2022 年 9 月 30 日前有效，公司违法解除劳动合同，应支付解除劳动合同赔偿金。

上海兰迪（郑州）律师事务所易胜男律师告诉记者：“劳动者有辞职的权利，当劳动者单方提交辞职报告后，用人单位对劳动合同的解除往往没有任何责任。”易胜男分析说，因此公司让陈先生签署辞职报告的原因或是为了后续不付出代价地解除劳动关系，伪造陈先生“自愿辞职”的表象。

最终，北京市东城区人民法院经审理认为，通过对陈先生辞职报告的形成过程、从陈先生实施的具体行为进行分析，公司以陈先生提交辞职报告为由解除劳动合同缺乏事实和法律依据，判令公司向陈先生支付违法解除劳动合同赔偿金 3.6 万元。

维权面临举证难

在此类情况下，证明自己写的辞职报告并非自愿，而是受到了用人单位的威逼或欺诈，是劳动者面临的举证难题。

易胜男表示，为避免落入“主动辞职”套路，劳动者应该提高警惕，在签署任何文件前，应仔细阅读并理解其内容，特别是涉及辞职和解除劳动合同的文件；对于用人单位要求的书面承诺或声明，尽量保留相关的沟通记录和证据；在工作过程中，保持对自身权利的敏感性，并及时咨询专业的法律建议；遇到试用期考核等关键节点时，应特别注意用人单位的言行和要求，避免被迫签署不利文件。

他还提醒，用人单位应遵循法律法规，尊重员工的合法权益，不使用欺诈、胁迫等手段解除劳动合同。应当通过合理沟通和协商解决劳动争议，建立和谐的劳动关系，提升企业的整体管理水平。

（陶稳）

法律咨询

为借款做担保 该如何担责任

我给两个朋友间的借款做了担保，但当时没有写明具体的担保责任。现在债务人没钱还，债权人能否要求我先把钱还了？

【解答】

《民法典》规定：保证的方式包括一般保证和连带责任保证。

除非有《民法典》规定的特殊情况，否则一般保证的保证人在主合同纠纷未经审判或者仲裁，并就债务人财产依法强制执行仍不能履行债务前，有权拒绝向债权人承担保证责任。

另外，根据《民法典》：当事人在

保证合同中对保证方式没有约定或者约定不明确的，按照一般保证承担保证责任。

因此，在你这种一般保证的情况下，债权人必须先起诉或者仲裁要求债务人履行义务。

只有在债务人不能履行债务的情况下，债权人才能要求你作为保证人承担担保责任。

获得工伤待遇 离婚是否分割

我因为遭受工伤而获得了相应的工伤待遇，最近我和妻子打算离婚，请问工伤赔偿和相关待遇是否属于夫妻共同财产？

【解答】

根据《民法典》的规定，“一方因受到人身损害获得的赔偿或者补偿”为夫妻一方的个人财产。

因此，你基于工伤而获得的相关

工伤待遇属于“受到人身损害获得的赔偿或者补偿”，在法律性质上属于你的个人财产，在离婚时无须进行分割。

但是，你在工作中获得的工资、奖金和劳务报酬属于夫妻共同财产。

工作经历造假 能否解除合同

我们公司年初招聘录用了一名员工，当时她填写的工作经历比较符合要求。但最近我们经过调查发现，她的工作经历存在严重造假。公司能否依据她在入职时对于工作经历真实的声明及相应的规章制度，与她解除劳动合同？

【解答】

我国《劳动合同法》规定：用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

工作经历属于与劳动合同直接相关的基本情况之一，劳动者应如实说明。

如果劳动者在应聘和入职时填写的学历、工作经历与实际情况严重不

符，就违反了诚实信用原则以及公司的规章制度。

公司据此解除劳动合同有事实和规章制度作为依据，不构成违法解除劳动合同。

当然，公司对于上述事实和相关规章制度有举证义务，同时应当注意解除劳动合同的程序，避免解除行为被认定违法。

单位填错离职原因 是否应当赔偿损失

我和单位签订了为期两年的劳动合同，此后又延续了两年。

今年春节后单位提出，给我一笔补偿，双方协商提前解除劳动合同，我同意了。

由于我离职后一直没有找到工作，于是去社区办理登记，要求领取失业保险金。但是工作人员查询后告诉我，单位在失业保险申报系统中将我的离职原因填写为“主动解除劳动合同”，因此不符合失业保险金的领取条件。

如果单位不愿去更改这一填错的离职原因，我能否要求赔偿？

【解答】

《失业保险条例》第十四条规定：具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：

（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满一年的；

（二）非因本人意愿中断就业的；

（三）已办理失业登记，并有求职要求的。

如果单位和你满足“已按照规定履行缴费义务满一年”这一条件，那么

单位和你通过协议提前解除劳动合同，属于“非因本人意愿中断就业”，你在办理失业登记后就可以领取失业保险金。

现在由于单位在失业保险申报系统中将你的离职原因填错，导致你不属于“非因本人意愿中断就业”，单位应当及时纠正。

如果单位拒绝纠正，因此导致你不能依法领取失业保险金，单位应当负赔偿责任，即按照你应当享受的失业保险待遇和相应的失业时间进行赔偿。