## 案例1：单位无权要求离职职工赔偿利润损失？

2010年5月，王某应聘到某医药公司工作，主要负责新药上市的质量检验。该公司每次新药上市前，均需王某出具质量检验合格报告。去年3月，王某向单位递交了辞职申请，即不再到单位上班。王某离职后，医药公司发现王某办公电脑上的大量质检报告丢失，使单位本该于当月上市的药品推迟了一个月才上市。医药公司遂向劳动仲裁部门提出申请，要求王某赔偿因药品推迟上市所造成的利润损失10万元。

## 案例解析：

仲裁部门审理后，驳回了医药公司的仲裁请求。《劳动合同法》第37条的规定，劳动者辞职，应当提前30日以书面形式通知用人单位。根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第4条规定，劳动者违反规定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：用人单位招收录用其所支付的费用；用人单位为其支付的培训费用；对生产、经营和工作造成的直接经济损失。其中并不包括销售利润的损失。因此，仲裁部门的裁决是有依据的。

## 案例2: 离职后诋毁原公司担侵权责还要赔偿？

2015年4月，市民姚某进入某装饰公司担任设计员一职，入职时签订的劳动合同期限为期一年。但几个月后，姚某因与该装饰公司在工作中发生矛盾而离职，并随后在微博以及微信中发布了一篇离职感想，内容包括列出公司的种种罪状，指责某些部门就是一群傻子等一些言辞比较激烈的词句。姚某的朋友圈人数有100多人，随后就有人将该文章进行了转载。公司曾电话要求姚某立即删除相关内容，但姚某没有理睬，继续发布了一些针对该公司的侮辱性语言。为此，该装饰公司以其名誉权受侵害为由向法院提起诉讼。

## 案例解析：

姚某的朋友圈成员人数达100余人，已具备影响较大、传播速度较快的相应规模，姚某在微信“朋友圈”发布前述内容的行为，会致使公司名誉及名誉感均受到损害，应立即停止对原公司的名誉侵权行为，并在本地权威报纸刊登赔礼道歉声明，为该装饰公司恢复名誉、消除影响。同时如果公司能提交相应证据，证明其确实因为姚某侵权导致的经济损害数额，姚某还应赔偿相应经济损失。

## 案例3：员工提出离职后要求补休婚假怎么处理？

员工提出离职后，跟部门主管提出休婚假，并未提交申请。在这种情况下： 1.若员工已休假，且未提供结婚证，如何处理此段未出勤日期？ 2.若员工未休假，提出要求补休，是否该给予休假或折算工资？

## 案例解析：

员工离职后，口头向部门主管提出休婚假，并未提交书面申请的情况下，对该案例可分具体情形做如下处理：

第一，要看单位的规章制度，对婚假的请休程序和请休时间等是否有详细规定，如是否规定需提交书面申请，审批程序如何，是否部门主管批准即可，单位是否规定如领取结婚证多长时间内需提出休婚假申请，是否规定需提交结婚证明等。

第二，若员工仅口头向部门领导提出休婚假申请，未按单位规定提交结婚证明，部门领导也并未批准员工休假，则员工径行休婚假的行为应构成旷工，单位可依据规章制度对员工进行处理，如旷工期间扣发工资。另，如员工已提交书面离职申请，为减少矛盾，也可不完全依照单位规章制度处理该员工。但如果员工仅口头提出辞职，并未提交书面辞职信，单位可依据员工平时表现和其他方面，决定是否对员工依据规章制度进行处罚，并向员工书面告知；若员工未休假，仍然如前所述，如单位规章制度中规定请休婚假的期限，员工不符合，可以不批准。

## 案例4：员工离职单位居然索要进京落户损失？

2013年9月10日，25岁的金女士与北京北亚骨科医院签订劳动合同，约定担任医护部干事。签订合同前，2013年7月26日，双方曾签订《办理户口协议书》，约定为金女士落户后，金女士须到该院工作，且自报到之日起不得低于6年，工作未满6年离职，需要一次性偿还办理户口支付的12万元费用。

2015年1月12日，在该院工作不到2年，金女士便以父母希望回家发展为由，向医院提交辞呈。1个月后，金女士离职，随后向房山仲裁委申请仲裁，要求医院支付工资7736元等，并办理档案和社会保险关系转移的手续。对此，北亚骨科医院提起反申请，要求金女士赔偿损失20万元。房山仲裁委裁决医院为金女士办理档案和社会保险转移手续，支付其工资5185元，并返还工作服、住宿押金600元。北亚骨科医院不服裁决结果，向法院提起诉讼。

## 案例解析：

本案中，医院为金女士办理了本市户口，双方签订《办理户口协议》，约定了服务期和违约金，由于该约定违反我国劳动合同法的规定，故原告以双方约定为依据要求被告金女士支付违约金，法院不予支持。医院向代理处缴纳的服务费为委托代理处管理其员工保险、档案等的管理费用，其中包括存档费，且该存档费系为其公司全体人员缴纳的存档费的总额，因金女士在职期间已经向医院足额支付了存档费，故关于医院主张该服务费系为被告金女士办理落户的花费缺乏事实依据，法院亦不予支持。医院未举出其他有效证据证明金女士给其造成损失，故关于原告北亚骨科医院要求被告赔偿原告损失二十万元的诉讼请求，法院不予支持。综上，房山法院判令北京北亚骨科医院为金女士办理档案和社会保险转移手续，支付其2015年1月至2月12日工资5185元，并返还其工作服、住宿押金600元。

## 案例5：被招聘人员无法提供离职证明，怎么办？

某高新技术企业招聘 1名资深售前技术工程师，经过人力资源部和售前技术部门的面试，双方一致认定候选人王先生是最佳人选。于是，人力资源部和王先生沟通了入职的工资，职位，报到时间等。3月15日，王先生如约报到。在提供相关资料的时候，王先生无法提供离职证明。用人部门张经理认为，现在人手紧张，应该尽快让候选人到岗。没有离职证明，也没有什么关系。人力资源部谢经理却担心，这样做可能会引起用工风险，但是人确实不好招。两人也因此发生了激烈的争执。后来了解到，王先生上家公司因为不想他离职，所以一直没有开离职证明。请结合本案例分析，人力资源部应该怎么做？

## 案例解析：

本案例中，由于王先生无法提供离职证明，这样会存在用工风险，主要在于王先生是否和其他公司还有劳动合同关系。人力资源部可以通过和王先生沟通，确认王先生与上家公司并无劳资关系，可以通过背景调查的方式对辅助完成本工作。考虑到王先生的特殊情况，双方可以签订协议，说明无法出具离职证明的原因，并说明其应承担的责任。另外，王先生有权利向上家公司要求开具离职证明。完成上述工作后，人力资源部是可以录用王先生的。

## 案例6：离职员工被单位行政处分 请求撤销获法律支持

张某2011年入职甲单位，双方签订的最后一份劳动合同期限为2014年至2019年。2014年，张某提出辞职，双方产生纠纷。后经过劳动仲裁，仲裁委认定双方与2014年11月解除劳动合同。2015年6月，甲单位做出“关于给予张某同志行政警告处分的决定”。决定载明：张某在2014年工作期间长期不履行财务报销手续，给单位正常财务工作带来不利影响，且2014年间旷工9天。按照单位管理办法，给予张某行政警告处分。张某不服，诉至当地法院，要求予以撤销。法院判决甲单位撤销处分决定。

## 案例解析：

张某于2011年入职甲单位，双方建立劳动关系。后张某提出辞职，经已经生效的仲裁裁决确认双方解除劳动关系时间为2014年11月。甲单位于2015年6月以张某在职期间存在工作疏失、旷工等违反公司规章制度的情形为由，对其作出行政警告处分的决定，该处罚决定时间系双方解除劳动关系之后，此行为不妥当。

## 案例7：员工没有离职到其他公司上班，人力资源部如何举证？

田某是深圳某公司的财务部经理。2011年5月，田某认为公司的年终奖发少了，于是私下应聘某港资企业财务总监，并被顺利录用。同时，田某给原公司提供了医院的检查证明，称自己脊椎受伤，要求休病假6个月。在病假期间可以拿到自己全额工资的60%。2011年，5-6月份，公司考虑到田某是公司中层，家庭条件差，足额发放了工资。2011年公司7月，公司发现此事，给港资企业举报，并要求解除与田某的劳动合同关系。港资企业认为这是个人行为，要求田某与原公司解除合同，并没有辞退他。公司申请劳动仲裁，要求田某和港资企业给予经济补偿。请问，劳动仲裁时，人力资源部如何举证？

## 案例解析：

本案例中，因为田某的欺诈行为引起公司举报，但是并没获得港资企业的支持。在公司举证时，关键要证明田某在没有离职的情况下，到其他公司上班的证明。在仲裁答辩时，为获得仲裁委员会的支持，人力资源部应该提供以下的仲裁材料：①公司与田某的劳动合同，证明双方的“事实”劳动合同关系。②田某在2011年，5-6月份的考勤记录，工资发放单据，证明田某没有按时上班，公司的工资按时发放。③公司的《考勤管理办法》 、《离职管理办法》 、《奖惩管理办法》等管理制度文件，及培训签收记录。根据国家劳动部文件的规定：“用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于原用人单位造成经济损失总额的70%。向原用人单位赔偿下列损失：(1)对生产、经营和工作造成的直接经济损失；(2)因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。”因此，用人单位也好，员工也好，守规矩、讲信用才是唯一正确的做法，都应该在劳动合同法的要求下，履行劳资双方的权利和义务。

## 案例8：职工离职后 单位不及时处理或担责

职工华某离职后，单位未对其作出任何处理决定，后华某以单位强迫自己离职为由要求经济补偿，单位终因提供不出处理决定，而被法院认定为双方系协商解除劳动合同。

华某自2014年6月1日起到济南某置业公司工作，2015年4月9日，华某进行了工作交接。华某在置业公司工作期间月平均工资为4334元。2015年6月22日，华某向济南市市中区劳动人事争议仲裁委员会提起申诉，要求置业公司支付经济补偿。仲裁委裁决后，置业公置业公司主张，华某系自动离职，所以单位不应支付经济补偿。而华某主张，单位先是通知他停工，后又对其降职降薪，自己才不得不离职。

## 案例解析：

法院审理后认为，如果华某自动离职不再到单位正常上班，置业公司作为用人单位对华某负有管理义务，应及时作出处理决定，而置业公司未能举证证明对华某作出过具体处理决定，故应认定系由置业公司提出与华某协商解除劳动合同。根据《劳动合同法》第46条的规定，在这种情况下解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。华某于2014年6月1日到置业公司工作，2015年4月9日离职，故置业公司应支付华某1个月工资的经济补偿。据此，法院判决：置业公司支付华某经济补偿4334元。

## 案例9：员工离职公司拒付补偿金保密费自愿竞业补偿强制？

小王2014年5月被一家光电产品的外资公司录用为研发经理,双方签订了为期两年的劳动合同,其中约定小王的劳动报酬中含有每月800元的保密费。同时合同中也有一项竞业限制条款,约定小王若从公司离职,两年内不得从事相关行业。2015年10月,小王向公司提出辞职,并于1个月后办理离职手续离开了公司。可就在今年3月,小王提起仲裁,要求原公司支付竞业限制补偿金,仲裁委也支持了小王的请求。对此公司认为,其已经在每个月工资中以保密费的形式支付了作为竞业限制协议的补偿,小王要求再支付竞业限制经济补偿的理由不能成立,而且小王领取了在职期间的保密费,就应当承担解除合同后两年的竞业限制义务,故诉至浙江省嘉兴市秀洲区人民法院要求撤销仲裁裁决。那么,是不是保密费就是竞业限制补偿金?

## 案例解析：

支付了保密费就不用再支付竞业限制补偿金了呢?对此,法院审理后认定,保密费不是竞业限制的补偿金,二者并不矛盾,据此判令公司按照小王离职前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿,按照合同约定补偿两年。法官庭后指出,保密费属于用人单位和劳动者之间的约定条款,可以支付,也可以不支付。而竞业限制约定是对劳动者择业权的限制,法律明确规定用人单位应当就此给予劳动者相应的经济补偿。此外,保密费是劳动者在职期间发放的,竞业限制补偿金是在劳动者离职后发放。本案中,小王在职期间,公司向其支付的保密费不是竞业限制的补偿金,公司如果要小王履行约定的竞业限制义务,就需要向其另行支付经济补偿金。据此,法院作出了如上判决。

## 案例10：协商解除后离职时间到来前怀孕的，劳动合同能否如期解除？

员工小张2009年进入A外资企业，从事财务工作。2015年3月30日，A企业决定关闭工厂，与员工协商一致解除劳动合同。因企业停产后还需要一些财务清理工作，遂双方协商小张留任一年，双方劳动合同将在2016年4月1日解除，届时公司将按照约定的补偿方案给予经济补偿。在留任期间，小张怀孕，预产期在2016年6月。2016年4月，公司通知小张解除劳动合同，小张不同意，遂提起仲裁要求继续履行劳动合同。

1. 协商解除后怀孕是否会导致协商解除无效？
2. 员工是否有权撤销解除协议？

## 案例解析：

1. 首先看《劳动合同法》第四十二条“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：…… (四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；其次看《女职工劳动保护特别规定》第五条“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”根据《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（三）》第十条；通过我们检索的法律法规中发现，双方的解除协议并未违反前述强制性规定，而本案中，除员工举证证明有欺诈、胁迫或乘人之危的情形外，我们不予推定。

2. 如果符合重大误解及显失公平的情形，员工可以向人民法院诉请撤销该解除协议。

显失公平的认定需要两个要件：

1. 显失公平的结果；

2. 显失公平的结果由一方利用优势或对方没有经验导致。本案中，虽然员工怀孕后解除会影响其本人生育费用和津贴的领取，但是，是否构成显失公平的结果也有待商榷；更何况，该结果的发生并不是用人单位的利用其优势地位或员工没有经验造成的。因此，本案情况更不能构成显失公平。本案虽然在解除劳动合同时，小张处于怀孕的状态，但是，基于双方签订的协商解除协议为双方真实意思表示，没有无效或者可以撤销的法定情形，则协议有效。小张的仲裁请求不应得到支持。

## 案例11：劳动者用假名入职离职时能要求补缴社保吗？

刘某于2005年10月以他人之名应聘到某公司工作，双方未签订书面劳动合同。2011年3月，公司为员工办理银行卡发放工资手续时，因需要提供银行账户，刘某方变更为与身份证一致的真实名字，并继续在公司工作。2012年1月，公司为刘某办理了基本养老保险登记，但一直未缴费。2013年10月，刘某离职。几个月后，刘某向当地劳动监察部门投诉，要求公司为其补缴工作期间的养老保险费。

2014年10月，劳动保障监察部门责令该公司为刘某补缴2005年10月至2013年10月的基本养老保险费。公司提出行政复议申请，辩称刘某曾使用虚假名字，基本养老保险费应从其变更为真实名字时起补缴。该地人民政府法制部门经审查，作出了维持行政处理的决定。

## 案例解析：

本案中，刘某使用虚假名字应聘固然错误，但并不影响单位为其补缴社会保险费，理由如下：第一，刘某能以虚假之名应聘到公司工作，公司有失察之责。《就业服务与就业管理规定》第14条规定，禁止用人单位招用无合法证件的人员。这说明，用人单位在招用人员时应当查验应聘人员证件。本案中，如果该公司在招用刘某时查看其身份证件，虚假用名的情况就不会出现。

第二，刘某能长期以虚假名字在公司工作，公司有违法之因。法律对用人单位为员工申请办理社会保险登记有明确的时间规定，如果该公司按照法规规定及时为刘某向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额，刘某所用假名将会被尽早发现。此时，公司可依法将其辞退或让其更正姓名，但公司违反劳动保障法律法规，直到2012年1月才为2005年10月入职的刘某申请办理基本养老保险登记。刘某能长期以假名在该公司工作，并且一直未参加社会保险，与公司违法行为息息相关。

第三，发现刘某使用虚假名字后继续留用，公司有认可之意。刘某在2011年3月公司为其申办银行卡发放工资手续时，将虚假名字变更为与身份证一致的真实名字。此时，公司对其之前使用虚假名字已经知晓，但并未追究，而是继续留用，说明了公司对其行为的认可。而且刘某在公司工作期间，使用假名未对社会带来危害，未给公司造成损失，其行为应获得谅解。综合上述理由，公司理应承担刘某整个工作期间的补缴社保费责任。

## 案例12：返聘人员离职时是否有经济补偿金？

因年满60岁，我与公司终止劳动合同并领取养老保险金。但约半年后，公司鉴于技术工作需要将我长期返聘。直到近日，公司才提出让我真正离职。我虽对此没有意见，但以我已返聘5年为由，要求公司给予离职经济补偿金。而公司予以拒绝，理由是我领取养老保险金后返聘，不属于劳动合同法规定的可享受离职经济补偿金的对象。请问：公司的理由成立吗？

**案例解析：**

《劳动合同法》第47条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”即有权获取经济补偿的对象是劳动者，而这里的劳动者是指与用人单位存在劳动关系的人。《劳动合同法》第2条也指出，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。也就是说，只有与用人单位存在劳动关系，才能适用劳动合同法，才能要求用人单位支付对应的经济补偿。

与之对应，你能否获取经济补偿的关键，在于你与公司之间是劳动关系还是劳务关系。“劳务关系”与“劳动关系”尽管只有一字之差，但性质各异。劳动关系是指用人单位与劳动者之间，依法签订劳动合同，劳动者接受用人单位管理，从事用人单位安排的工作，成为用人单位的成员，从用人单位领取劳动报酬和享受保险福利等待遇所产生的法律关系。而劳务关系中，劳动提供者虽然可以获取劳动报酬，但不享受保险福利等待遇，也不属于用人单位成员。根据《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（三）》第7条规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”因为你在“已经依法享受养老保险待遇”之列，决定了你与公司之间当属劳务关系，不构成劳动关系，自然也就不能享受经济补偿金。

## 案例13：如何通过员工离职分析，做好入离职管理？

 2012年7月，深圳某民营技术企业组织半年度工作会议，公司的工作报告显示，半年度人员离职率高达30%，其中：员工主动离职率70%，新员工离职率高达40%（试用期内离职人员），被动离职30%,（公司主动淘汰80%，未通过试用期20%）。离职人员的数据给大家很大的触动，人员的流动性高居不下，成为公司，各部门头疼的问题。此外，人员流失后，人员的招聘也是一个问题。经过管理层内部讨论，大家一致建议，由人力资源部牵头做好公司员工的离职分析，了解员工离职的原因，针对性做好离职管理。这样才不会导致被动的局面，陷入招人，离职，再招人的恶性循环。请问如何通过员工离职分析，做好入离职管理？

**案例解析：**

本案例中，公司的人员流失率高，员工主动离职率高，试用期新员工离职率高，不断招人，离职，在招人的恶性循环。针对上述情况，公司可以通过离职面谈，离职交接了解员工离职的真实原因，把原因进行分类统计分析，离职分析可以聚焦员工离职的原因针对典型性问题改善。

员工离职主要有以下原因：

1、公司平台原因。

2、工资福利原因。

3、个人发展原因。

4、工作氛围原因。

5、其他原因（比如：个人改行，家庭原因，回老家等）。

结合以上原因，针对性制定改善措施，包括：

1、公司提高竞争力，保持行业的领先地位，让员工感觉公司发展前景。

2、提供员工良好的工作平台；

3、确保薪资，福利的市场竞争力，保持吸引力；

4、建立员工职业发展通道；

5、营造良好的工作氛围（沟通、协调）等。

## 案例14：单位迁址三公里职工拒同迁 离职主张经济补偿被驳？

某公司原位于某市石板镇，杨某在该公司担任安装工。2010年12月，双方签订劳动合同，约定杨某工作地点在本市。今年初，因经营原因，该公司搬迁至该市陶家镇，两镇相邻，新旧厂址距离约3公里。杨某遂以厂址变更为由，自搬迁后未再回单位工作。请问，杨某可否主张经济补偿？

## 案例解析：

法院经审理认为，双方在劳动合同中已明确约定，杨某工作地点为本市。该公司虽将工厂迁至邻镇，但新址距原址仅3公里，且新、旧厂址均位于同一市内，属于杨某每日可以正常往返的地域范围。即便工厂迁址在一定程度上可能造成杨某上下班不便，但并未对双方订立合同的目的产生较大不利影响，故该公司不存在未按约提供劳动条件的情形，其迁址行为不构成违约，不符合支付经济补偿的条件。

## 案例15：事业编职工培训后离职 如何赔偿先从约定

刘某于2008年9月到兰陵县某医院工作。2013年2月，该医院公派刘某到外地进行为期半年的专业培训学习，并签订了医院医务人员外出进修协议书。协议约定：刘某进修期满回医院必须工作满5年，否则应双倍退回医院支付的培训费。2013年8月培训结束后，刘某即回到医院继续工作。2014年6月，刘某调往临沂市某医院工作。办理调动手续时，刘某按照协议的约定双倍退还了医院支付的培训费。后刘某认为医院收取其双倍培训费违反了《劳动合同法》的相关规定，于2015年5月向当地劳动人事争议仲裁委员会提起申请，要求医院返还多交纳的培训费用。

## 案例解析：

仲裁委审理后认为，根据最高人民法院《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（法释[2003]13号）第1条规定，“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”。最高人民法院《关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复》（法函[2004]30号）中对上述规定作了进一步说明：“适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”是指人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用《中华人民共和国劳动法》的相关规定。人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定的，适用《中华人民共和国劳动法》的有关规定。本案中，该医院是事业单位，刘某是在编职工，双方的争议应属人事争议，应优先适用人事法律规定。国务院办公厅《转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度的意见的通知》（国办发[2002]35号）中规定，“受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的，按照合同的约定补偿”。刘某向该医院支付双倍培训费，是基于双方签订的进修协议书，该协议书是双方在平等自愿的基础上签订的，当事人应依约履行，刘某违反了双方对服务期的约定，应当依照约定支付违约金。综上，仲裁委裁决驳回了刘某的仲裁请求。

## 案例16：这到底是哪一种离职情形，是辞职还是辞退？

朱某是公司的主管，工作能力一般，与同事相处也不和谐。HR经理与其谈话，要求自动辞职，并且手写一份辞职申请书。朱某写完辞职申请书并且办理完毕离职手续后，非常后悔，认为自己被单位算计了。于是向劳动仲裁委申请仲裁，要求单位支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。而公司称朱某是自己提出离职了，有辞职申请书为证。那么，朱某的离职到底是哪一种离职情形，是辞职还是辞退？

## 案例解析：

本案看似复杂，其实关键一点是用人单位提出解除劳动合同的动议，劳动者同意了，双方属于协商一致解除劳动合同。辞职申请书只是一个表象。本案既不是辞职，也不是辞退，而是双方协商一致解除。进一步说，本案的关键在于举证。如果朱某能举证证明人力资源总监的谈话内容，则应认定为协商一致，如果不能举证，那么辞职申请书就具有强大证明力，足以证明是劳动者自动申请辞职的。

## 案例17：离职回家途中遇事故，能认定为工伤么？

某公司与一名劳动者终止劳动关系，并为其办理了离职手续。可是，该员工在离职当天下班回家途中被汽车撞伤。交通管理部门认定汽车驾驶员对于交通事故负有全部责任。该员工遂要求公司申请工伤认定。但是该公司认为，这名员工已经办理了离职手续，双方已经没有劳动关系，公司不应为其申报工伤。

## 案例解析：

劳动关系存续是工伤保险关系建立的基础。如果劳动者已经与用人单位结束了劳动关系，即使遭遇了法律规定的工伤情形，也不能被认定为工伤。但该职工在离职当日虽然已经与公司办理了离职手续，可双方的劳动关系依法应当于离职当日的24点结束。而且，依照《工伤保险条例》的立法精神，员工上下班应当包括员工 “首次上班和离职当日的下班”。所以，该公司的员工在离职当日下班回家遭遇了非因本人主要责任导致的交通事故，依法应当被认定为工伤。

## 案例18：员工提前离职，单位不发放年终奖就肯定违法吗？

某于2013年2月20日入职恒都律所，双方签订了自2013年2月20日起至2016年2月19日止的《律师聘用合同》。2013年10月17日，王某（乙方）与恒都律所（甲方）签订了《关于工资待遇的协议》，其中约定如下内容：“第三条：甲方将于2014年1月1日至1月31日之间，对于乙方的全年工作进行评定”，“第四条：如果乙方工作表现符合甲方发放奖金考核标准，甲方将根据乙方工作表现发放年终奖，并且不低于肆万陆仟元。年终奖的发放将按照律所／公司年终奖管理办法进行发放，即乙方如果在第一阶段年终奖发放后，第二阶段年终奖未发放期间辞职或被辞退，甲方将不支付第二阶段年终奖”，“第五条：如果乙方工作表现不符合甲方要求，甲方有权支付部分年终奖或不支付任何年终奖；如果乙方在年终奖评定之前辞职或者被辞退，将不发放年终奖。”
2013年12月2日，王某提出辞职，王某在《恒都员工离职登记表》中填写的离职原因为：“因个人不适应所里文化原因，提出离职。”王某认为该协议有关提前离职不发放年终奖的条款违反法律规定，故认为该协议部分无效。

## 案例解析：

已明确约定了年终奖的评定日期，同时约定乙方在年终奖评定之前辞职或者被辞退，将不发放年终奖。现邸建凯主张该约定无效，缺乏依据，法院不予支持。对于年终奖问题，因双方自愿签订的《关于工资待遇的协议》中明确约定恒都律所将于2014年1月1日至1月31日之间对邸建凯的全年工作进行评定，邸建凯在年终奖评定之前辞职，将不发放年终奖。而邸建凯在2013年12月2日提出辞职，故依照该协议，恒都律所有权不发放邸建凯年终奖。同时，双方约定的年终奖系根据邸建凯工作表现发放，如果邸建凯的工作表现不符合要求，恒都律所亦有权不支付年终奖。现邸建凯主张上述协议有关提前离职不发放年终奖的条款无效，依据不足，原审法院对邸建凯要求恒都律所支付年终奖及经济补偿金的诉讼请求未予支持，正确。

根据《劳动合同法》，用人单位免除自己的法定责任，排除劳动者权利的条款应属无效条款。因此，关于年终奖的支付问题，在双方未约定的情况下，无论劳动者是否在年终奖发放前离职，用人单位均应支付。如果双方对此有约定，应考察该约定是否为用人单位免除自己的法定责任，排除劳动者权利的约定，如是，则应认定约定无效，用人单位还是应支付年终。

## 案例19：工作5天离职，公司借故不发工资，合理吗？

袁某年初入职上海某公司担任采购主管，双方口头约定了一个大概的工资数额。入职当天没有即时签订劳动合同，工作5天后，袁某觉得这份工作不适合自己，提出辞职并于当天离开了公司，但离职时公司未发放这5天上班的工资，袁某多次向公司索要，公司说袁某未进行实质性工作而仅从事了一些交接工作，且公司交给袁某的工作电脑中的信息资料都丢失了，要求袁某对此作出解释，而袁某一直没有给予解释和修复，所以不能支付其工资。袁某无奈提请仲裁，要求公司按入职时口头约定的5000元月工资标准支付5天上班的工资。对此，你怎么看？

**案例解析：**

本案争议的焦点是公司是否应该支付袁某5天的劳动报酬？支付劳动报酬的具体标准如何确定？根据《上海市企业工资支付办法》第十一条之规定：“劳动者与用人单位形成劳动关系后，在试用、实习期期间提供了正常劳动，用人单位支付的工资不得低于本市规定的最低工资标准。”在本案中，袁某实际为公司提供了正常劳动，该期间双方为事实劳动关系，公司关于袁某未进行实质性工作而仅从事了一些交接工作的理由缺乏依据。根据上海市关于实施《上海市劳动合同规定》若干问题的通知相关规定：劳动者平均月实得工资性收入难以确认的，双方可以协商确定，协商不成的；按同期用人单位月平均工资计算；用人单位月平均工资难以确认的，按本市上一年度月平均工资计算。结合本案，双方对试用期工资若不能协商一致，又无证据证明的话，只能按照上海市上一年月平均工资标准来计算袁某的月工资，公司要以此为准支付袁某上班5天的工资。

## 案例20：职工离职单位未尽告知义务 被判支付失业金损失？

单位辞退职工后，未书面告知职工可办理领取失业保险金事宜，导致职工未能在法定时限内申请失业金，而被判决赔偿职工失业金损失。

2011年5月26日，刘先生与某电气公司签订了3年的劳动合同。2014年5月14日，电气公司辞退刘先生，并出具了辞退通知书。2014年11月，刘先生去社保中心领取失业保险金，结果因超时无法领取，他为此诉诸法律。一审法院审理后，刘先生不服，诉至中级人民法院。

**案例解析：**

中院审理后认为，根据《失业保险条例》和《社会保险法》的规定，单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，告知其按照规定享受失业保险待遇的权利，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起15日内告知社会保险经办机构。电气公司与刘先生解除劳动关系后，未书面告知他依法享有失业保险待遇的权利，也未在法定期限内向失业保险经办机构送达职工名单，造成刘先生无法领取失业保险金。因此，电气公司应赔偿刘先生相应经济损失。据此，中院判决电气公司支付刘先生失业保险金损失4231.5元。

## 案例21: 半年前请辞半年后被解雇员工起诉公司获支持？

高某原是北京龙戴特信息技术有限公司的一名员工，其与公司签订了到期日为2013年3月25日的劳动合同。2015年3月22日，高某曾以生病休息为由向公司提出辞职，公司当时并未批复。一周后高某病愈，回公司正常上班。直至2015年9月17日，公司通知高某，称同意其离职申请，并解除了与他的劳动合同。

一审法院经审理认为：北京龙戴特信息技术有限公司的解除行为系违法解除，公司应支付高某相关赔偿金。北京龙戴特信息技术有限公司不服判决，诉至北京一中院，请求依法改判。 二审中，法官在调查核实案件基本事实的基础上，根据双方陈述将争议焦点归纳为：一、龙戴特公司扣发高某2015年9月工资是否有依据？二、双方解除劳动合同的原因是什么？是高某主动辞职还是龙戴特公司无故解除？

龙戴特公司当庭表示，“他自己没有撤回离职申请，而我们也只是延期批复了他的辞职申请，不应该支付赔偿金。”故认为公司批复辞职申请时间长短并不影响双方解除劳动合同这一行为的定性，因此认为该解除行为合法；而高某则表示，“没有撤回离职申请是因为在请辞之后并未离开公司，照常在工作，公司也都正常给付了工资。”因此认为龙戴特公司属于违法解除劳动合同。

**案例解析：**

北京一中院经审理认为：劳动者提出辞职应当提前三十日以书面形式通知用人单位，无须征得单位同意。本案中，高某提出辞职后，龙戴特公司没有在一个月后与其办理离职手续。高某继续为龙戴特公司提供劳动，龙戴特公司支付其劳动报酬，应当视为双方对是否解除劳动关系重新协商一致，继续履行原劳动合同。故龙戴特公司于2015年9月无正当理由解除合同，构成违法解除。 据此，北京一中院终审判决：驳回上诉，维持原判。

## 案例22：用人单位提前办理离职手续，是否违法？

李某是某房地产地产公司员工，双方签订劳动合同，合同期限从2008年1月1日起至2011年12月31日止。2011年11月29日，地产公司向李某发出了《终止劳动合同通知书》，内容为：“公司签订的劳动合同将于2011年12月31日到期，经公司研究决定，劳动期满后，不再与你续签，请于2011年12月20日前办理终止劳动合同的相关手续。” 李某于2011年12月14日办理离职交接手续。地产公司全额支付李某2011年12月的工资，当月社会保险费依法缴纳。李某认为，劳动合同在2011年12月31日才到期，而该公司于2011年11月29日发出《终止劳动合同通知书》，并于12月14日办理劳动合同解除手续，实质上属于劳动合同未到期而提前解除，据此向当地劳动仲裁委申请仲裁，要求该公司双倍支付解除劳动合同的经济补偿金。请问，李某的劳动仲裁申请能够得到支持吗？

## 案例解析：

李某的劳动仲裁申请不能够得到支持。地产公司于2011年11月29日向李某发出《终止劳动合同通知书》，明确劳动合同期满后不再续订的意思。双方虽于2011年12月14日提前办理终止劳动合同的相关手续，但地产公司全额支付李某2008年12月的工资，当月社会保险费依法缴纳，足以证明某地产公司作为用人单位已充分履行劳动合同的义务直至合同期限届满。劳动合同属于期满不再续订而终止。地产公司没有提前解除劳动合同，李某主张是地产公司提前解除劳动合同，没有事实依据。实际工作中，用人单位有时会因为需要，例如针对某些特定岗位的劳动者如财务、高级管理人员或其他掌握商业秘密、技术秘密的人员等，要求提前办理离岗、交接手续，用人单位会履行相关劳动关系的义务和责任到劳动合同期限届满，否则容易产生劳动争议。作为用人单位，应当在规章制度或劳动合同中明确规定劳动合同终止或解除时工作交接的内容、期限等程序，并在提前办理离职手续时向劳动者说明，避免劳动者误解而导致争议的发生。

## 案例23：新员工培训后离职，员工是否要补偿？

深圳某通信网络技术公司因业务发展需要，招聘一批新员工做销售，负责公司的新产品市场推广和销售。公司通过网络招聘的方式，招聘到10名合适的员工。员工入职后，签订了劳动合同。为了让员工胜任销售岗位工作，公司组织了两周的新员工培训，安排专职人员对公司产品的技术原理，性能，销售话术，产品卖点等内容进行讲解。培训后，公司要求员工签订培训协议，同时约定培训的服务期和违约金。2个月后，5名员工提出离职，公司要求离职员工交付新员工培训的违约金。员工认为公司要求的培训违约金是违法的，自己不需要履行。请问，新员工培训后离职，员工是否要补偿？

## 案例解析：

本案例中，企业的新员工培训是公司的责任和义务，不属“专业技术”培训，不能够根据《劳动合同法》约定违约责任和违约金。所以即使签订了培训协议，没有法律依据，也是一纸空文，发挥不了任何法律效力。

法律条款：《劳动合同法》第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

知识点：培训协议，公司让员工参加专业技能，管理技能等培训，承担专项的培训费用，签订协议，约定双方必须履行的义务和责任。培训协议通常和服务协议挂钩，说明付费的标准和服务的年限等相关问题。公司为保护自身利益，一般在新员工入职后签订培训协议，员工在接受专业的技术培训，管理培训，公司承担培训相关费用，员工应遵守培训协议内容，违反培训协议，应承担违约责任。

## 案例24：离职后认定职业病可获赔?

阿华在工作中长期接触粉尘，辞职半年后，阿华经职业病防治研究所诊断患有职业病，被认定为工伤伤残七级，阿华要求工厂赔偿无果后将其诉至法院。工厂认为，阿华辞职前每年的体检都显示其身体各项指标正常，在阿华患病期间，双方已不存在劳动关系，故工厂不应承担工伤保险责任。法院经审理查明，阿华在该工厂工作长达15年，双方曾经存在劳动关系，且阿华被认定为工伤，因此依法享有工伤保险待遇，遂判处工厂向阿华作出赔偿。

## 案例解析：

我国《职业病防治法》规定，用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止劳动合同。