

个人原因离职， 三种情形下应支付经济补偿金

在员工主动辞职时，一些用人单位为规避风险，主动提供打印好的格式条款《离职申请》一类的文书，要求劳动者签字时要写明是“个人原因”，以此来确保用人单位不必支付经济补偿金。对此，劳动者一定要慎重考虑，如果用人单位存在《劳动合同法》第四十六条规定的情形时，劳动者承诺“个人原因”辞职，再主张经济补偿金障碍重重。劳动者已经签写“个人原因”辞职申请的，至少下面三种情形下，用人单位仍需支付经济补偿金。



图片来自网络

女工欺诈入职后怀孕， 公司能否 解除劳动合同？

编辑同志：

一家公司在招聘某职位员工时，明确提出应聘者必须有博士学位、5年以上相关工作经验。我伪造学位证书、虚构工作经历应聘成功后，公司因发现我“造假”而决定解除与我的劳动合同。请问：在我此时已经怀孕的情况下，公司的做法对吗？读者 吕秀秀

吕秀秀读者：

公司的做法并无不当。

劳动合同法第三条、第八条分别规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；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。”即无论是用人单位还是劳动者，在签订劳动合同时都应当遵循诚实信用原则，履行如实告知义务，禁止实施欺诈行为，也就是说一方当事人不得故意告知对方虚假情况，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人作出错误的意思表示。

与之对应，你在公司对应聘者有着明确要求的情况下，伪造学位证书、虚构工作经历，隐瞒根本无相应学位、工作经历的真实情况，诱使公司以为你符合条件而与你签订劳动合同，无疑违反诚实信用原则，并构成欺诈。在此情况下，虽然劳动合同法第四十二条第（四）项规定，用人单位对“女职工在孕期、产期、哺乳期”的，不得提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同，也不得实施裁员；妇女权益保障法第二十七条指出：“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。”可它们针对的是合法、有效的劳动合同，而劳动合同法第二十六条表明：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；……”，即基于你与公司的劳动合同无效，决定了你并不享有不被解聘的权利。

廖春梅

一、“个人原因”不足以证明主动离职，应当支付经济补偿金

【案例】：

韩峰系某公司的技术员，劳动合同约定月基本工资5000元，离职前实际月平均工资8010元。2021年3月19日，韩峰与公司就解除劳动合同形成两份文书：一份《保险关系转出协议》载明“现韩峰因个人原因离职，韩峰同意公司为其缴纳的社会养老保险至2021年3月”，韩峰在协议上签字；另一份《离职证明》载明“韩峰自2019年3月19日至2021年3月19日在我公司担任技术员职务，现公司与其协商一致解除劳动关系”。

事后，韩峰申请仲裁，要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。仲裁委以双方协商一致解除劳动合同，裁定公司向韩峰支付经济补偿金16020元。

【点评】：

《劳动合同法》第三十六条、第四十六条规定：用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。用人单位依照《劳动合同法》第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案《离职证明》记载的内容可理解为：公司经（主动）与韩峰协商一致同意解除劳动关系。既然是公司（主动）提出并与韩峰协商一致解除劳动合同，按上述法律规定，公司应当支付韩峰经济补偿金。至于《保险关系转出

协议》显示韩峰因“个人原因”离职，但“个人原因”是模糊的用语，不足以证明系韩峰主动离职。

二、两份格式文本内容不一致，可做出对提供人不利解释

【案例】：

曲强与公司解除劳动关系时，先后形成两份书面文书：《辞职信》和《离职表》。两份文书均由公司提供，《辞职信》是公司通过微信转给曲强，曲强签字后返回给公司。《辞职信》内容为：“由于个人原因，本人自愿于2021年4月29日与某某公司解除劳动合同”。《离职表》上解除劳动关系原因一栏载明：“因公司搬迁”。事后，曲强申请仲裁主张经济补偿金，仲裁委以两份格式文本内容不一致，可以做出对提供人不利解释为由，裁决支持了曲强的请求。

【点评】：

《民法典》第四百九十八条规定：对格式条款的理解发生争议的，应当按照通常理解予以解释。对格式条款有两种以上解释的，应当作出有利于提供格式条款一方的解释。本案两份文书均是公司提供的格式条款，按上述法律规定，格式条款有两种以上解释的，应做出对提供格式条款一方不利的解释，即双方解除劳动关系是因公司搬迁。且在仲裁法庭审理时，双方认可就搬迁后劳动合同履行未达成一致，此种情形下，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。

三、以员工过错要挟其自愿辞职，补偿金不能少

【案例】：

赵旭与公司签订书面劳动合同约定的期限为2019年12月3日至2022年12月3日，2021年公司股东及法人变更后，因经营效益不佳，公司于2021年9月开始拖欠赵旭工资。2022年1月5日，赵旭因琐事与同事发生口角，将同事手背皮肤抓破出血。事后，公司提出如果报案，赵旭可能会受到行政拘留处罚等，遂要求赵旭辞职。赵旭无奈之下在公司提供的“辞职申请表”上按公司的要求写下因个人原因辞职。当晚赵旭给公司人力部马经理打电话（并录音）问：如果我不辞职，公司会报案吗？马经理回答，不能排除报案，那对你后果就不好了。事后，赵旭要求公司支付拖欠的工资并支付两个半月工资的经济补偿金。公司提出：工资将在春节前结清；自愿辞职，没有经济补偿金。

【点评】：

《民法典》第一百五十条规定：“一方或者第三人以胁迫手段，使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为，受胁迫方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销”。本案公司存在以向公安机关报案为由逼迫赵旭辞职的事实，赵旭受胁迫后，在辞职申请表上签字。可见此内容并非赵旭真实意思表示。又因公司未按法律规定及时足额向赵旭支付工资，违约在先，又导致劳动者被迫辞职，公司应当支付经济补偿金。 杨学友