

职工因公司无故克扣工资提出辞职 公司补发欠薪后可否拒付经济补偿？

□本报记者 赵新政

由于公司单方面无故降薪且将邹尔曼（化名）强制移出20个微信工作群，她于2个月后提出辞职。公司一收到辞职函即向她补发欠薪，同时承诺按原来约定的薪酬标准及条件继续履行劳动合同，但被她拒绝。

在此情况下，邹尔曼要求公司给付离职经济补偿金。公司辩称，所谓欠薪实为考核期后发放的工资，并非克扣。将邹尔曼从原岗位相关而与新岗位无关微信工作群移出是正常工作交接，并非不提供劳动条件。因此，不同意她的该项请求。

经查，公司未提供证据证明降低邹尔曼的职级待遇具有合法性与合理性。对此，邹尔曼及时提出异议，而公司继续少发下个月的工资。至其以此为由提出辞职时，公司才于4日后补发该工资差额。因其不同意继续履行劳动合同，二审法院于近日判决支持其诉讼请求。

公司单方降薪降职 职工辞职索要补偿

2014年6月27日，邹尔曼入职公司担任餐厅经理。劳动合同约定其月工资为17600元，每月通过银行转账支付，公司通过推送电子工资明细供其核对。2024年11月11日，公司未经协商一致单方面将其职级下调一级，工资随之下降。

2024年12月9日，邹尔曼向公司发出《告知函》，明确告知拒绝无故降职降薪，希望公司在2024年12月31日前支付被克扣的工资839元并恢复原职级及相应福利待遇。

2025年1月10日，邹尔曼向公司发出《克扣工资被迫辞职书》，载明由于被无故克扣2024年11月和12月的工资、单方面无故降职降薪等严重侵犯劳动者权益的原因，不得不提出辞职。请公司在2025年2月10日前安排人员进行工作交接。

2025年1月14日，公司通过银行转账支付邹尔曼2024年11月和12月的工资差额3438.71元，并告知按照原工资待遇继续履行劳动合同。其确认收到该款，但不同意继续履行劳动合同。

2025年1月20日，公司安排工作人员与邹尔曼面谈时，邹尔曼表示坚持辞职，但双方对离职原因存在分歧。因公司工作人员言辞失当，导致邹尔曼当日离职。

2025年1月21日，邹尔曼申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付解除劳动关系经济补偿金、依法如实开具《克扣工资被迫辞职的离职证明》，以及因公司拒绝开具离职证明影响其就业的经济损失。

经审理，仲裁机构裁决公司按照《劳动合同法实施条例》第24条规定为邹尔曼出具离职证明，驳回邹尔曼的其他仲裁请求。

公司补足工资差额 一审驳回职工诉求

邹尔曼不服仲裁裁决，向一审法院诉称，其2025年1月10日因公司未及时足额支付劳动报酬和不提供劳动条件提出辞职，实际最后工作日是2025年1月20日。为此，她提交克扣工资被迫辞职书、告知函、微信截图等证据予以佐证。

公司对辞职书的真实性、合法性予以确认，但认为邹尔曼系单方面提出辞职；对工资单及银行流水的真实性、合法性、关联性予以确认，但对证明内容不予认可，称该部分工资差额实为考核期后再发放，并非克扣；对告知函、微信截图的真实性予以确认，但认为对邹尔曼工作内容合法合规的调整是企业用工自主权的体现，将邹尔曼从原岗位相关但与新岗位无关微信工作群移出是正常的工作交接安排，并非不提供劳动条件。

此外，公司辩称已于2025年5月9日开具离职证明给邹尔曼，不存在恶意拖延，无需给付所谓的影响就业的损失。

经查，邹尔曼于2025年1月10日向公司提交辞职书，以公司无故克扣其2024年11月和12月的工资、单方面无故降职降薪、强制移除工作微信群、强制停用工作邮箱等为由，提出于2025年2月10日离职。公司收到该辞职书后，于2025年1月14日向邹尔曼及时补足相应期间的工资差额，并向邹尔曼表示将继续根据劳动合同约

定的工资标准履行劳动合同。

据此，一审法院认为，在邹尔曼就公司无故克扣工资的行为提出异议后，公司及时补齐了工资差额并表示将继续按照原劳动合同约定的工资标准履行劳动合同，此举可视为公司已经纠正其违法行为。在此情况下，邹尔曼以公司无故克扣工资为由解除劳动合同并要求公司支付经济补偿缺乏事实依据，不予支持。

从现有证据可知，公司已告知邹尔曼可以领取离职证明，但因双方对于劳动合同的解除原因存在争议，导致邹尔曼未实际领取离职证明，一审法院认为，公司并非恶意不出具离职证明。

另外，邹尔曼虽提交入职通知书，证明其与某企业于2025年2月就其入职该企业进行了协商，该企业以其不能有效证明与公司已解除劳动合同为由未为其办理入职，但此时邹尔曼已经向公司提交辞职书并提起劳动争议仲裁，即其有充足的材料提交给该企业用以证明其与公司的劳动合同已经解除，故其仅提交入职通知书不足以证实其未能入职新单位系因公司未出具离职证明导致，亦无法证明其损失情况，对其要求公司赔偿未开具离职证明造成的经济损失，一审法院不予支持。

一审法院认为，邹尔曼提交的证据不能证明其系因公司过错导致劳动合同解除，故应视为由邹尔曼提出解除劳动合同，公司据此已向邹尔曼出具离职证明。因此，对邹尔曼要求公司重新出具离职证明的请求不予支持。

综上，一审法院判决驳回邹尔曼的诉讼请求。邹尔曼不服该判决，提起上诉。

二审认定公司违法 职工获得经济补偿

二审法院认为，公司应否向邹尔曼支付被迫解除劳动合同经济补偿是本案争议焦点。

经查，公司于2024年11月11日单方面降低邹尔曼的职级待遇，未能提供证据证明其调整具有合法性与合理性。在邹尔曼以告知函形式就当月工资提出异议后，仍继续少发邹尔曼2024年12

月工资。至邹尔曼于2025年1月10日发出《克扣工资被迫辞职书》时，公司仍未补足相应工资差额。至2025年1月14日，公司才向邹尔曼补发2024年11月和12月工资差额并告知其同意按原工资待遇继续履行劳动合同。二审法院认为，在邹尔曼不同意继续履行劳动合同的情况下，不能据此免除公司应向邹尔曼支付解除劳动合同经济补偿的责任。故邹尔曼以无故克扣工资为由解除劳动合同并请求公司支付解除劳动合同经济补偿，符合法律规定，应予支持。

经核算，邹尔曼离职前12个月的平均工资为18449.50元，结合其在工作年限10年6个月，公司应向其支付解除劳动合同经济补偿202944.5元。一审法院对此认定有误，应当予以纠正。

从双方提交的微信聊天记录可知，邹尔曼要求公司出具的离职证明中需载明离职原因为克扣工资。根据《劳动合同法实施条例》第24条“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限”之规定，离职原因并非离职证明的必备条款，且当时双方仍对解除劳动合同的原因存在争议。在公司愿意开具离职证明的情形下，邹尔曼仍要求公司将离职原因写明为克扣工资，缺乏法律依据。故邹尔曼以公司未及时如实开具离职证明为由主张经济损失的理由不成立，二审法院不予采纳，一审法院对此处理结果正确，应当予以维持。

虽然离职原因并非离职证明的必备条款，但用人单位将离职原因载明于离职证明中时，则需与客观事实相符。本案中，邹尔曼系因公司未及时足额发放工资而被迫解除劳动合同，公司此前出具的《离职证明》所载离职原因为“个人原因辞职”显然与事实不符。故邹尔曼要求公司重新出具离职证明，于法有据，应予支持。一审法院对此处理失当，应予纠正。

综上，二审法院判决撤销原判，判令公司向邹尔曼支付经济补偿202944.5元、重新向邹尔曼出具离职证明。

春节拜年遭遇交通事故 能否享受工伤保险待遇？

编辑同志：

为改善职场中同事及上下级之间关系、联络彼此感情，我在今年春节期间骑电动车带着礼品到老板家拜年。岂料，在途中遭遇交通事故并受伤。

请问：在交管部门已认定对方司机负事故主要责任的情况下，我能否享受工伤待遇？

读者：李岚岚（化名）

李岚岚读者：

你不能享受工伤待遇。《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；……（六）在上下班途中，受到机动车事故伤害的。”

与之对应，你能否享受工伤待遇，取决于是否同时符合“工作时间”“工作场所”“工作原因”三个要素或者是否属于“上下班途中”。而答案是否定的。

一方面，春节假日并非工作时间或者工作时间的自然延伸，你给老板拜年也非劳动合同约定的工作内容或者老板另行安排的工作内容，你受伤之处更非工作地点。

此外，案情情形亦非“因工外出”，因为《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第五条规定：“社会保险行政部门认定下列情形为‘因工外出期间’的，人民法院应予支持：（一）职工受用人单位指派或者因工作需要在工作场所以外从事与工作职责有关的活动期间；（二）职工受用人单位指派外出学习或者开会期间；（三）职工因工作需要的其他外出活动期间。”而本案完全与之无关。

另一方面，“上下班途中”是指职工从居住地到工作场所，或者从工作场所到居住地的合理路线和时间内。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定：“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的，人民法院应予支持：（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中。”

本案中，你去老板家拜年，虽可能间接促进职场关系，但缺乏老板指派或工作职责要求，属于人情往来，目的是联络感情，不是上下班。

颜梅生 法官

对计件工资计算依据有争议，法院可否依职权启动鉴定？

读者高莉莉（化名）等职工咨询说，他们与公司约定工作期间实行计件工资，即公司按照其粉刷外露及隐蔽面积的工作量支付工资。事后，公司未经他们认可、未让他们参与或提供资料，单方邀请其关联单位进行了测量，并决定以该测量面积向他们计付工资。

他们认为，公司核定的施工面积“缩水”严重，直接影响到他们的工资收入。在双方分歧很大，无法形成统一意见并引发诉讼后，法院认为需要就施工面积进行司法鉴定，可是双方均不申请鉴定。

他们想知道：面对这种情况，

法院可否依职权启动司法鉴定？

法律分析

法院可以依职权启动司法鉴定。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第三十条规定：“人民法院在审理案件过程中认为待证事实需要通过鉴定意见证明的，应当向当事人释明，并指定提出鉴定申请的期间。符合《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十六条第一款规定情形的，人民法院应当依职权委托鉴定。”

《最高人民法院关于适用

《中华人民共和国民事诉讼法》的解释》第九十六条第一款规定：“民事诉讼法第六十四条第二款规定的人民法院认为审理案件需要的证据包括：（一）涉及可能损害国家利益、社会公共利益的；（二）涉及身份关系的；（三）涉及民事诉讼法第五十五条规定诉讼的；（四）当事人有恶意串通损害他人合法权益可能的；（五）涉及依职权追加当事人、中止诉讼、终结诉讼、回避等程序性事项的。”

上述情形是法院依职权启动鉴定的范围，对于其他应当由当事人举证的待证事实涉及专门性问题的查明，如必须要通过鉴定

意见证明，则法院应当进行释明并限定对该待证事实负有举证责任的当事人在合理期限内提出鉴定申请。

本案中，高莉莉等职工认为案涉施工面积被严重“缩水”，与公司的主张分歧很大，双方意见无法统一。而未经高莉莉等人认可、未让其参与或提供资料、受公司单方邀请进行测量的是公司的关联单位，存在公司与之恶意串通损害职工合法权益的可能，在法院认为需要进行司法鉴定的、双方均不申请鉴定的情况下，法院应当依职权委托专门机构对该争议事项进行鉴定。

廖春梅 法官