



中国裁判文书网
China Judgements Online



中国裁判文书网
China Judgements Online

江颖与中国银行股份有限公司浙江省分行劳动争议一审民事判决书

概要

发布日期：2015-12-30

浏览：43次

下载 打印

杭州市下城区人民法院
民 事 判 决 书

(2015)杭下民初字第01814号

原告：江颖。
委托代理人：张会佳、郑泰，浙江泰杭律师事务所律师。
被告：中国银行股份有限公司浙江省分行。营业场所：杭州市凤起路321号。
负责人：郭心刚，该分行行长。
委托代理人：麻侃、金梦曦，浙江浙联律师事务所律师。

原告江颖为与被告中国银行股份有限公司浙江省分行劳动争议一案，于2015年8月25日向本院提起诉讼。本院受理后，依法适用简易程序，由审判员陈毓华独任审判，于2015年10月23日、11月10日公开开庭进行了审理。原告江颖的委托代理人张会佳、郑泰，被告中国银行股份有限公司浙江省分行的委托代理人麻侃、金梦曦均到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告江颖诉称，2000年9月，原告应聘进入被告处工作。2015年4月23日，原告由于身体及精神方面的原因请假在家。期间由于精神状态不佳，原告在思想混沌的情况下盲目向被告提交了《辞职报告》一份。2015年5月25日，原告再次因病请假至2015年6月24日。原告由于非常热爱原先的工作，提交辞呈也是在身体不适、精神状态不佳的情况下盲目作出的决定，且被告一直未同意原告辞职。故，2015年6月4日原告向被告提交了撤回辞呈报告书，请求撤回已提交的《辞职报告》并要求被告尽快恢复原告的工作，但被告由于收到原告提交的撤回辞呈报告书次日便向原告下发了2015-05-07号《解除劳动合同证明书》。后，原告依法向浙江省劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求恢复原告劳动关系，2015年8月10日仲裁委员会依法裁决驳回原告仲裁请求。原告认为，原告提交辞职报告后被告一直以各种理由拒绝原告辞职，且被告在收到辞职被告后仍同意原告请病假至2015年6月24日，故原告与被告的劳动关系并未解除，被告下发给原告的《解除劳动合同证明书》违反法律规定不具备法律效力。因此，请求法院依法判令被告继续履行劳动合同并恢复原告的工作。另外，被告拖欠原告2015年5、6月的工资至今未发放，故请求法院一并判令被告

支付原告工资。综上，原告为维护自身合法权益，根据《劳动合同法》及相关法律法规提出诉讼，请求法院判令：1.被告继续履行劳动合同并恢复劳动关系，补发2015年5、6月的工资19788元；2.本案诉讼费用由被告承担。

被告中国银行股份有限公司浙江省分行答辩称，1、原告诉称的内容与事实不符，主要有六点，现罗列如下：①双方劳动关系的存续状况。原告是于2014年6月转正成为被告的员工，此前曾以劳务派遣的方式在被告下属的银行网点工作。②原告诉称2015年4月23日其因身体和精神原因请假在家与事实不符。关于原告的请假事项，我们会在后续庭审中提供证据证明请假的真实原因及请假未获审批的事实。③原告诉称其因思想混沌的情况盲目向被告提交辞职报告一事与事实不符。原告向被告提交辞职申请其真实原因是违反了银行相关禁令要求，在受到银行初步调查后因为担心后续调查可能承担不利后果所以提出辞职。原告所说的离职原因没有在仲裁环节提及过，也无证据证明银行有胁迫的事实，原告自愿提出辞职申请是为了体面的离开。④原告提出辞职申请后，被告同意其申请且双方已经相互配合办理了包括离职审计工作及工作资料交接等相关手续，被告员工离职的内部审批流程均在正常进行且于2015年5月29日作出了劳动合同解除的证明书。仲裁也认定原、被告于2015年5月29日解除劳动合同，而非原告所说送达才解除。⑤前述证明书出具以后，被告曾多次以电话方式通知原告前来领取或者派员将证明书送至原告处，均遭原告无故推诿。⑥被告已经向原告实际发放五月份的工资。且劳动合同于2015年5月29日解除，所以被告无须支付6月份工资。2、被告认为原告的辞职申请合法有效且原告无法定撤销事由，无权撤销。①原告提出辞职申请系其真实意思表示。原告是完全民事行为能力人，具有相应的智力水平来判断和理解辞职行为的法律后果。原告所主张的精神状况不佳，或受到胁迫，均无证据，并不导致其全部丧失或者部分丧失民事行为能力。②辞职权或者说员工的单方解除权属于**形成权**，权利人作出并将相关意思并送达给相对人即发生法律效力，本案原告无法定撤销理由，不得撤销。因此被告收到辞职申请时，辞职申请即发生效力。③被告已同意原告辞职，从双方提交的证据来看，在原告提交辞职申请后，双方均在相互配合办理离职交接手续和审批离职的流程。基于以上事实和理由，被告认为原告提出的诉讼请求均无事实和法律依据，请求依法予以驳回。

原告江颖为证明其诉讼请求所依据的事实，向本院提交如下证据：

- 1.劳动合同书、参保证明及社保缴费变动记录1组，欲证明原告与被告存在劳动关系，劳动合同期限至2017年6月9日的事实。
- 2.请假登记存根、浙江省人民医院门诊病历1组，欲证明原告因身体原因向被告请假的事实。
- 3.撤回辞呈报告申请书、ems面单1组，欲证明2015年6月4日，原告向被告提交了《撤回辞呈报告申请书》的事实。
- 4.解除劳动合同证明书、ems面单1组，欲证明被告在收到原告提交的《撤回辞呈报告申请书》后才向原告发出解除劳动合同通知的事实。
- 5.浙江省劳动争议仲裁委裁决书1份，欲证明本案经由浙江省劳动争议仲裁委员会仲裁，但法律适用与事实认定上错误的事实。

被告中国银行股份有限公司浙江省分行为证明其答辩意见所依据的事实，向本院提交如下证据：

- 1.员工基本信息表1份，欲证明原告作为被告的员工的个人基本信息。
- 2.辞职申请1份，欲证明原告在2015年4月30日向被告提出书面辞职申请的事实。
- 3.离职面谈表、离行审计报告、离行审计通知书、离行审批表1组，欲证明原告提出**离职申请**后，被告已在正常办理员工的离职审批流程的事实。

4.天元支行员工江颖4-6月份考勤记录1份，欲证明原告在辞职后就没有来上班的事实。

5.《关于发送城东支行员工指纹考勤管理办法的通知》1份，欲证明被告关于员工请假流程的规定。

6.离行人员财物交接清单、离行人员工作交接及未了事项清单1组，欲证明原告与被告双方办理完成离职工作交接事项的事实。

7.中国移动通信客户清单1组，欲证明在原告提出辞职后，被告一直与原告保持沟通离职事宜的事实。

8.解除劳动合同证明书、ems快递单1组，欲证明被告出具了解除劳动合同证明书的事实。

9.新线存款历史交易明细清单、江颖2015年5月工资明细表、《中国银行股份有限公司浙江省分行薪酬支付管理办法（试行）》、社会保险参保人员缴费证明1组，欲证明被告已经为原告发放了2015年5月的工资、原告的工资构成情况、以及被告已为原告缴纳了2015年5月的社保费用的事实。

10.关于发送《中国银行浙江省分行基层网点员工业务操作“五个严禁”规定（2012年版）》的通知、中国银行浙江省分行员工学习执行“五个严禁”承诺书、徐麟的期货账户操作信息及其银行卡提款记录、监控视频1组，欲证明原告明知“五个严禁”的规定；原告曾操作其表弟徐麟期货账户并用其银行卡提款，违反被告有关“五个严禁”的规定；原告提出离职的真正原因并非其所述，而是害怕受到调查。

11.关于未发放江颖二季度奖金的说明1份，欲证明被告未发放原告江颖第二季度奖金的原因。

12.江颖2015年1月至4月的工资清单1组，欲证明被告1-4月份的工资构成情况，被告已经于4月份的工资中向原告预发了当月的绩效奖金2524.08元。

上述证据，经双方当事人当庭举证、质证，本院认证如下：

针对原告提供的证据，被告对证据1、4、5的真实性、合法性、关联性均无异议，但认为根据证据1中合同的第一条第一项，原、被告之间劳动合同期限是从2014年6月10日至2017年6月9日，原告是2014年6月10日转正，之前都是劳务派遣形式在被告处工作，对证据4、5的证明对象有异议；对证据2中存根的真实性没有异议，但认为原告请假在三天以上，无人事部门意见和行领导的审批，不符合被告的请假流程规定。对门诊病历的三性均有异议，认为第8页之后出现打印的与抑郁症有关的门诊病历是打印后黏贴的，仅有医生的签字，即便是原告确如诊断存在抑郁症的征兆，也不能由此推定辞职申请不是其真实意思表示；对证据3的撤回辞呈报告申请书的真实性、合法性无异议，对关联性有异议，认为原告无权撤回辞呈；对ems面单的三性均有异议，认为不能证明被告已经收到。本院认为，被告对证据1、4、5的三性均无异议，对该三份证据的证明力予以确认；对证据2中病历的三性被告有异议，但被告对真实性的异议并不能提交证据证明，故对证据2的真实性本院予以确认；对证据3中ems面单的三性均有异议，对撤回辞呈报告申请书的真实性没有异议，本院认为面单上无签收的信息，只能证明原告邮寄的情况，故对证据3的真实性予以确认。

针对被告提供的证据，原告对证据1、4、5、7、9、10的三性均没有异议，但对其中的证据1、4、5、7、9的证明对象有异议；对证据2的真实性无异议，对合法性、关联性、证明对象有异议，认为是原告因2015年年初其丈夫涉及刑事案，被告领导威胁原告辞职，所以原告才会提辞职申请；对证据3中离行审批表的真实性无异议，对合法性、关联性、证明对象有异议，认为不能证明是原告辞职后进行工作交接，对离职面谈表有异议，认为没有原告的签名；

对证据6的真实性、合法性无异议，对关联性、证明对象有异议，认为是原告请假期间做的正常工作交接，而非原告为离职做的工作交接；对证据8三性均有异议，对于解除劳动合同证明书，认为是违法出具不具有法律效力。对于ems面单，原告是2015年6月6日收到，即使原被告解除劳动关系，那也应该从2015年6月6日解除，而非劳动仲裁的2015年5月，且原告在病假期间被告出具解除劳动合同证明书是违反法律规定的；对证据11的三性均有异议，认为证据是由被告单方制作，对真实性不予认可；在本案中被告没有提供相应的考核标准；原告在4月正常上班；原告5月向被告提出请假、辞职，被告在6月4日才回复同意原告离职，因此被告扣发原告工资奖金没有依据；对证据12的真实性、合法性无异议，但对证明目的有异议。本院认为，原告对证据1、4、5、7、9、10、12的三性没有异议，对证据6的真实性、合法性没有异议，本院对上述证据的证明力予以确认；原告认为证据2非其真实意思表示，但未提交证据证明，本院对该证据的证明力予以确认；原告对证据3有异议，本院认为结合其辞职申请，对该组证据的证明力亦予确认；原告对证据8的真实性没有提出实质异议，上述证据与本案事实相关，本院对证明力予以确认；原告对证据11的三性有异议，认为系单方制作，本院对该证据的真实性不予确认。

根据上述有效证据及双方当事人的陈述，本院认定本案事实如下：

2014年6月10日，原告江颖与被告中国银行股份有限公司浙江省分行签订劳动合同1份，合同期限自2014年6月10日至2017年6月9日，约定工作岗位为城东天元支行大堂经理。2015年5月8日，被告中国银行股份有限公司浙江省分行支付原告江颖5月岗位工资3428元、第一季度绩效奖金16755元、五一过节费2500元、代发上年度薪酬5806.43元，扣除养老金791.52元、医保267.18元、企业年金182.24元、公积金1187元、会费2元、个税4560.37元，共计发放21499.12元。

2015年4月30日，原告以个人原因为由向被告提出辞职申请。之后，原、被告就原告辞职开始办理相关手续，包括离职面谈、离行审计等。5月28日，被告就原告的《中国银行股份有限公司浙江省分行员工离行审批表》完成审批流程。5月29日，被告出具《解除劳动合同证明书》：因原告要求提前解除劳动合同，按照《劳动合同法》第三十七条，被告决定自2015年5月29日起解除与该员工的劳动合同。6月5日，被告将《解除劳动合同证明书》通过快递邮寄给原告。6月4日，原告将《撤回辞呈报告申请书》通过快递邮寄给被告，要求撤回已提交的辞职报告。

另查明，原告江颖曾向中国银行杭州市城东支行提出请假，请假期限为2015年4月23日至4月27日，5月4日至5月15日，5月25日至6月24日。原告所在部门主管审批同意，但未经人事部门及行领导审批同意。根据考勤记录，原告5、6月未上班。2015年5月22日，原告在浙江省人民医院就医，被诊断为抑郁症。

2015年7月1日，原告江颖向浙江省劳动人事争议仲裁委员会提交仲裁申请。浙江省劳动人事争议仲裁委员会于同年8月6日裁决：驳回申请人江颖的全部仲裁请求。原告对该裁决不服，遂成讼。

本院认为，劳动者与用人单位经协商一致，可以解除劳动合同。原告于2015年4月30日向被告提交辞职申请，经过离职面谈、离行审计等程序，被告中国银行股份有限公司浙江省分行于5月28日完成内部审批流程，5月29日出具《解除劳动合同证明书》，明确2015年5月29日起解除原、被告之间的劳动合同，并将该份《解除劳动合同证明书》通过快递邮寄给原告。因此，原、被告之间的劳动合同关系已于5月29日解除。原告于6月4日通过快递向被告邮寄《撤回辞呈报告申请书》系在双方劳动合同关系解除之后，不能改变双方已解

除劳动合同关系这一事实。原告认为其5月22日被确诊患有抑郁症，精神状态不佳的情况下提出辞职，本院认为原告患有抑郁症并不能证明其丧失或者部分丧失民事行为能力，且原告在提出辞职申请后，配合被告完成离职面谈、离职审计等相关程序；原告认为其受到被告领导的威胁提出辞职，本院认为原告无证据证明，应承担举证不能的不利后果；故应认定原告的辞职申请系其真实意思表示。综上，原告要求继续履行双方劳动合同的请求，本院不予支持。

鉴于原、被告之间的劳动合同关系已于2015年5月29日解除，原告要求被告支付2015年6月工资的诉讼请求，于法无据，本院不予支持。关于原告要求被告支付2015年5月未发工资，在审理中原、被告已明确所争议的5月未发工资是指5月的绩效奖金。根据《关于发送城东支行员工指纹考勤管理办法的通知》第一条的规定，员工请假3天及以上：所在部门正职审批同意→综合管理部审批同意→所在部门的分管行长审批同意→支行行长审批同意。根据《中国银行股份有限公司浙江省分行薪酬支付管理办法（试行）》第十四条的规定，绩效奖金根据绩效考核结果与在岗时间核算；根据第十七条的规定，员工当月无故旷工1天以上的，扣发当月绩效奖金。本院认为，原告江颖的请假条仅经过所在部门正职审批同意，且5月16日至5月24日期间原告并未向单位请假。而且根据考勤记录，原告5月未上班，故被告根据《中国银行股份有限公司浙江省分行薪酬支付管理办法（试行）》的规定扣发原告5月的绩效奖金是符合单位的规章制度的。故原告要求被告支付2015年5、6月工资的诉讼请求，本院亦不予支持。

综上，依照《中华人民共和国合同法》第三十六条、《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条之规定，判决如下：

驳回原告江颖的全部诉讼请求。

本案受理费10元，因适用简易程序减半收取5元，由原告江颖负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状及副本一份，上诉于浙江省杭州市中级人民法院，并向浙江省杭州市中级人民法院预交上诉案件受理费10元。对财产案件提起上诉的，案件受理费按照不服一审判决的上诉请求预交。在上诉期满后7日内仍未交纳的，按自动撤回上诉处理【开户银行：工商银行湖滨分理处，户名：浙江省杭州市中级人民法院，账号：12xxx68】。

审 判 员 陈毓华

二〇一五年十一月二十三日

代书记员 朱溯亚

公 告

- 一、本裁判文书库公布的裁判文书由相关法院录入和审核，并依据法律与审判公开的原则予以公开。若有关当事人对相关信息内容有异议的，可向公布法院书面申请更正或者下镜。
- 二、本裁判文书库提供的信息仅供查询人参考，内容以正式文本为准。非法使用裁判文书库信息给他人造成损害的，由非法使用人承担法律责任。
- 三、本裁判文书库信息查询免费，严禁任何单位和个人利用本裁判文书库信息牟取非法利益。
- 四、未经允许，任何商业性网站不得建立本裁判文书库的镜像（包括全部和局部镜像）。
- 五、根据有关法律规定，相关法院依法定程序撤回在本网站公开的裁判文书的，其余网站有义务免费及时撤回相应文书。

