

【颠覆2】被恶意辞退连辞退通知都不敢拿还申请离职？那些我们该做和不该做的事情！

上次作者给大家写的第一篇关于工资损失的文章不知道大家都看懂了没有，也没见有多少人分享，又由于订阅号当前不允许评论，所以得不到读者的反馈很遗憾，如果你认为文章由于请多动手指头让我们知道。

被公司恶意辞退通过诉讼要求恢复劳动关系能拿到一笔工资损失是不是很爽？需要什么我们知道了，但是我们该怎么做才能做到呢？天上不会掉馅饼的。今天分析各种解除劳动关系的原因。

一、公司辞退

很多人因为面子问题对被公司辞退一事避而不谈，怕让别人知道丢脸，甚至连公司给的辞退通知书都不敢拿。上次的文章讲了，在很多地区如果劳动者主张被公司辞退司法机构错误地要求劳动者必须要有公司给的辞退通知书，否则不相信劳动者口头说的被“口头辞退”。那么拿辞退通知书意味着什么呢？接收≠接受！

(2013)深中法劳终字第2362号：

本院认为，上诉人制造厂与被上诉人杨建波之间存在劳动合同关系，双方均受劳动法律法规的调整和保护。

关于解除劳动合同情况的问题。……至于《终止劳动关系通知书》签收情况的问题。制造厂称杨建波在上述通知书上签名，说明其同意终止劳动合同。杨建波称签名只代表签收，不代表同意，而且对方说如果不签，就按我自动离职处理，所以我签了。杨建波在上述通知书上签名，并不当然表示其同意终止劳动合同，结合其发邮件要求签订无固定期限劳动合同的行为及在收到上述通知后的第8天就去申请仲裁的情况，可看出杨建波的真实意思表示仍然是不同意终止。综上所述，制造厂的行为已构成违法终止劳动合同，其应向杨建波支付违法终止赔偿金。原审法院对此的处理并无不当，本院予以维持。

(2016)沪01民终6355号：

本院认为，刘俊彦签收《解聘函》的行为仅能代表其收到了上述文件，不能得出其同意均国公司提出的解约方案的结论。同时，办理退工手续亦是均国公司的单方行为，与刘俊彦无涉。原审法院审核了双方当事人各自提供的证据材料，采信刘俊彦的主张并无不当。均国公司未就该公司在仲裁、原审中表述不一作出充分的解释，故本院亦难以采信该公司的主张；相应的上诉请求，本院亦无法支持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第(一)项之规定，本院判决如下：驳回上诉，维持原判。上诉案件受理费10元，由上诉人上海均国商贸有限公司负担。本判决为终审判决。

也就是说在一份单纯的《通知》后面签字只代表你收到了该通知，并不代表你同意其内容。就像在特快专递上签字一样，只代表签收不代表你同意邮件里文件的内容，即接收≠接受。例如：

解除劳动关系通知/辞退通知书

因你不符合试用期录用条件/不胜任工作/严重违反公司纪律，经公司研究决定即日起与你解除劳动关系。

签字/盖章：无良企业

日期：X X

员工签字(收)：

你大爷

日期：X X X

当然，谨慎起见，我们不确定签字的后果的情况下，就最好不要签了。

不过...有些喜欢看宫廷斗争剧的HR总能想到雕虫小技陷害我们这些单纯的员工，即在《辞退通知书》上留陷阱，让你不知不觉掉进去。见本文后面“陷阱辞退通知书”一节。

二、员工申请离职

公司暗示或明示让离职就申请离职？作为完全民事行为能力人，看看申请离职的后果！

1、(2014)二中民终字第11925号《张冬生与微软移动(中国)投资有限公司劳动争议二审民事判决书》：

本院认为:当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。根据查明的事实，张冬生系具备完全民事行为能力的公司高管人员，其于2013年12月16日以主题为“我的辞呈”的电子邮件向微软公司作出了明确的离职的意思表示，微软公司亦予以接受。张冬生虽称发送该电子邮件系受微软公司胁迫所为，但并未就此提供相应的证据，故张冬生以离职邮件并非其真实意思表示为由要求撤销微软公司发出的离职通知、恢复双方劳动关系，证据不足，本院不予支持。综上，原审法院判决驳回张冬生的诉讼请求并无不当，本院予以维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第(一)项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。一、二审案件受理费各10元，均由张冬生负担(均已交纳)。本判决为终审判决。

2、(2015)杭下民初字第01814号《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》

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、离行审计等相关程序；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。

三、公司提出双方协商一致解除

随便签字的后果：

(2012)北新民初字第00919号《原告由华杰与被告沈阳百事可乐饮料有限公司劳动争议纠纷一案民事判决书》

本院认为，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。本案中，2010年7月，被告百事可乐公司向原告提出解除劳动合同时，原告表示同意，在2010年7月以后原告未到被告单位工作，并且原告同意并领取了被告百事可乐公司支付的4.5个月的经济补偿金8100，应视为原、被告劳动关系已于2010年7月解除，该解除协议对双方有约束力，对原告请求支付双倍经济补偿金、怀孕期间工资18000元、哺乳期间工资21600元、生育保险及分娩费用20000，哺乳期间保险和公积金5000元

的请求不予支持。依据《中华人民共和国民事诉讼法》第五条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条之规定判决如下：

驳回原告由华杰的诉讼请求。

2、(2017)粤03民终20768号《孙保苹与松沙显亮电子(深圳)有限公司劳动争议二审民事判决书》

本院认为，松沙公司与孙保苹之间的劳动合同合法有效，双方的权利义务均应受劳动法律法规的保护和约束。根据双方的二审诉辩意见，本案二审主要争议焦点为松沙公司与孙保苹签订的经济补偿协议是否有效，松沙公司应否支付孙保苹从2016年5月1日至2016年9月6日的产假工资、2015年、2016年年终奖、解除劳动关系赔偿金以及2016年12月16日至2017年7月14日哺乳期工资。对于上述争议焦点，本院认为，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)》第十条规定，劳动者与用人单位就解除劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、经济补偿等达成协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。本案中，孙保苹与松沙公司在劳动合同到期时即2016年12月15日签订了“经济补偿金”协议，协议约定松沙公司支付孙保苹9737元经济补偿，并约定“以后不得再以任何理由追究责任，签收即视为同意”。根据该协议，松沙公司与孙保苹在劳动合同到期时协商终止双方劳动关系，就经济补偿问题进行了协商达成了一致意见，并对双方劳动权利义务进行了终结。虽然孙保苹处于哺乳期，劳动法律规定用人单位在劳动者没有过错情况下不得单方解除与劳动者劳动关系。但本案中，双方劳动关系的终止并非基于用人单位的解除，而是基于劳动合同到期后双方协商一致而终止，且双方对经济补偿问题亦达成一致意见，因此，本案劳动关系的终止并不违反法律规定。而且，孙保苹作为完全民事行为能力人，理应清楚在上述协议签名确认的法律后果。由于孙保苹未能提交证据证明其在上述协议上签名存在欺诈、胁迫、乘人之危或者重大误解或者显失公平情形，故应当确认上述协议的效力。据此，孙保苹上诉请求松沙公司支付违法解除劳动关系赔偿金理由不能成立。由于孙保苹在协议中承诺不再追究松沙公司法律责任，加之，孙保苹在未能提供证据证明其在没有违反我国计划生育政策的情况下怀孕、生育第三胎；孙保苹未能提交证据证明其存在年终奖的事实，其关于年终奖的请求缺乏事实依据；双方劳动关系于2016年12月15日已协商终止，孙保苹亦未再为松沙公司提供劳动，孙保苹关于2016年12月16日至2017年7月14日哺乳期工资的上诉请求于法无据，本院对孙保苹关于2016年5月1日至2016年9月6日期间的产假工资、2015年、2016年年终奖、2016年12月16日至2017年7月14日哺乳期工资的上诉请求不予支持。

四、劳动者以拖欠工资或未交社保为由单方强行解除

很多人被公司口头辞退后，去咨询律师，大部分律师都会指导以公司拖欠工资或未缴纳社保为由被动解除劳动关系，然后索要经济补偿金。开始的时候以为自己要大便宜，结果从仲裁到二审下来花了8个月以上，最后工作了5年却只拿到了5个月的经济补偿金，还得重新去找份工作。真心划不来！

1、(2016)粤02民终813号《赖钻明与广东丹霞生物制药有限公司劳动争议二审民事判决书》

本院认为：本案系劳动争议纠纷，丹霞公司于本案二审期间答辩称对于赖钻明要求支付拖欠工资报酬的经济补偿金460.66元的问题，丹霞公司同意支付，该行为系丹霞公司对其自身权利的处分，本院予以照准。根据赖钻明在二审中的上诉，本案争议焦点是：丹霞公司应否向赖钻明支付解除劳动合同的经济补偿金。

根据审理查明的事实，因丹霞公司存在未足额发放加班工资的情形，赖钻明于2015年11月向韶关市劳动人事争议仲裁院提出劳动仲裁申请，要求解除双方的劳动合同关系，并于2015年12月18日以丹霞公司未及时足额支付劳动报酬为由，填写《离职表》及《物品交接表》要求辞职，赖钻明的主张系基于丹霞公司未足额支付劳动报酬产生，丹霞公司于本案一、二审期间均明确承认存在少发部分工资的情形，但是认为少发工资是因计算方式错误导致，并非恶意克扣及拖欠，根据《中华人民共

和国劳动合同法》第三十八条：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（二）未及时足额支付劳动报酬的……”第四十六条：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”第四十七条：“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。……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”的规定，在用人单位未及时足额支付劳动报酬的情形下，劳动者可行使单方解除权，要求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金，即便丹霞公司并非恶意拖欠赖钻明工资，丹霞公司未足额支付劳动报酬仍是客观事实，工资存在计算方式错误也是由用人单位的过错导致，赖钻明依据《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，以丹霞公司未足额支付劳动报酬为由主张解除劳动合同及要求丹霞公司支付经济补偿金，理由充分，本院予以支持。根据丹霞公司提交的赖钻明工资表反映，赖钻明离职前12个月平均工资为2333.8元，又因丹霞公司存在少发放部分工资1842.47元的情形，其中赖钻明离职前12个月少发放1439.27元，故本院认定赖钻明离职前12个月的平均工资应为2453.7元 $[2333.8元+(1439.27元\div12)]$ ，赖钻明于2011年5月25日入职，2015年12月离职，经济补偿金经计算为12268.69元 $(2453.7元\times5个月)$ ，赖钻明仅主张经济补偿金11074元，系其对自身权利的处分，本院予以照准。

2、(2016)粤02民终812号《刘少伟与广东丹霞生物制药有限公司劳动争议二审民事判决书》

本院认为：本案系劳动争议纠纷，丹霞公司于本案二审期间答辩称对于刘少伟要求支付拖欠工资报酬的经济补偿金310元的问题，丹霞公司同意支付，该行为系丹霞公司对其自身权利的处分，本院予以照准。根据刘少伟在二审中的上诉，本案争议焦点是：丹霞公司应否向刘少伟支付解除劳动合同的经济补偿金。

根据审理查明的事实，因丹霞公司存在未足额发放加班工资的情形，刘少伟于2015年11月向韶关市劳动人事争议仲裁院提出劳动仲裁申请，要求解除双方的劳动合同关系，并于2015年12月18日以丹霞公司未及时足额支付劳动报酬为由，填写《离职表》及《物品交接表》要求辞职，刘少伟的主张系基于丹霞公司未足额支付劳动报酬产生，丹霞公司于本案一、二审期间均明确承认存在少发部分工资的情形，但是认为少发工资是因计算方式错误导致，并非恶意克扣及拖欠，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（二）未及时足额支付劳动报酬的。”第四十六条：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”第四十七条：“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。……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”的规定，在用人单位未及时足额支付劳动报酬的情形下，劳动者可行使单方解除权，要求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金，即便丹霞公司并非恶意拖欠刘少伟工资，丹霞公司未足额支付劳动报酬仍是客观事实，工资存在计算方式错误也是由用人单位的过错导致，刘少伟依据《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，以丹霞公司未足额支付劳动报酬为由主张解除劳动合同及要求丹霞公司支付经济补偿金，理由充分，本院予以支持。根据丹霞公司提交的刘少伟工资表反映，刘少伟离职前12个月平均工资为1921.4元，又因丹霞公司存在少发放部分工资1240元的情形，其中刘少伟离职前12个月少发放837.78元，故本院认定刘少伟离职前12个月的平均工资应为1991.2元 $[1921.4元+(837.78元\div12)]$ ，刘少伟于2010年9月1日入职，2015年12月离职，经济补偿金经计算为10951.6元 $(1991.2元\times5.5个月)$ 。

五、陷阱辞退通知书

解除劳动关系通知/辞退通知书

公司 填写	因你不符合试用期录用条件/不胜任工作/严重违反公司纪律，经公司研究决定自 XXX 日起与你解除劳动关系。 <div>签字/盖章：无良企业</div> <div>日期：</div>
员工 填写	<div>朕不思准！！本宫不允！</div> <div>签字：皇阿玛/母后</div> <div>日期：X X O</div>

(2015)中中
第285号
三、关于华
与张志洪劳
题
本院认为，
公司提交了
名的《解除
知书》，张
知 书“受送达
签名右边备注有“本人已认真阅读并同意公司作出的 处理”的内容.....

那么，以其人之道还治其人之身：

法民六终字

凌公司解除
劳动合同的问

首先， 华凌
有张志洪签
劳动合同通
志洪在该通
人”处签名，

总结，作为完全民事行为能力人，时刻记住自己的一言一行的法律后果，公司恶意辞退打死都不要申请离职、协商离职、以拖欠工资或未交社保为由被动单方解除劳动关系！不要贪恋小便宜！做了不该做的事情就要承担一切后果！