



朋友圈发布辞职声明, 是否有法律效力?

【经典案例】

卢某系某科技公司销售总监, 长期在外出差。2017年12月某日, 在外出差的卢某突然在微信朋友圈中发布了一条状态, 声称其即日起辞职, 科技公司相关事宜与自己再无关系。此后, 卢某未再前往公司上班。

4个月后, 卢某要求科技公司支付其违法解除劳动合同的赔偿金、未签订劳动合同的双倍工资差额以及未支付的劳动报酬等合计20余万元, 科技公司不予认可。双方经劳动仲裁后卢某不服裁决, 最终诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为: 卢某在朋友圈发布辞职声明的行为, 是否具有法律效力?

卢某认为, 自己之所以辞职是因为公司老板先口头辞退了他, 其又看到了公司在工作微信群发布的“关于卢某离职的声明”, 这才在微信朋友圈发布了辞职声明, 故公司在没有依据的情况下通知其不再上班, 属于违法解除劳动关系。

科技公司则认为, 公司是在微信朋友圈看到卢某发布的辞职声明后才在公司工作群里发布了“关于卢某离职的声明”, 且卢某发布了辞职的状态后再未前往公司上班, 故其应当属于主动辞职行为, 公司无需支付赔偿金。

法院审理过程中, 双方进一步阐述了自己的观点和理由, 最后经法院主持调解, 双方握手言和, 由科技公司一次性支付卢某5万元。

【律师说法】

如今, 越来越多的微信、微博等新类型证据出现在劳动争议中。《电子签名法》第四条规定, “能够有形地表现所载内容, 并可以随时调取查用的数据电文, 视为符合法律、法规要求的书面形式。” 本案中, 在无证据证明卢某在朋友圈发布辞职声明的行为为非当事人真实意思表示的情况下, 法院可将该朋友圈内容视同其它纸质书面证据予以审查、认定。而《劳动合同法》第三十七条规定, “劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位, 可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位, 可以解除劳动合同。” 卢某在朋友圈发布的辞职声明, 应当被认为是书面形式的一种, 其行为可以构成辞职。

通过本案, 蓝海提醒劳动者提高法律意识。尽管朋友圈通常具有一定娱乐性质, 但其作为电子数据在部分情形下仍然是具备证明力的。对于涉及自己权利义务变更的重要事项, 应当慎重在朋友圈发布, 否则一句玩笑有时也可能产生法律后果, 最终对工作和生活产生影响。

另一方面, 用人单位则对于容易发生争议的事项, 应及时妥善保全电子数据, 如有必要的, 可对一些电子数据进行公证。此外, 用人单位还应当完备解除劳动关系的程序, 根据《劳动合同法》第三十六条至第四十一条的规定, 解除劳动关系的方式有三——(1)员工单方解除合同; (2)企业员工协商解除; (3)企业单方解除。如员工擅自不出勤, 未进行离职工作交接且未办理离职手续, 而单位也未明确表示解除劳动合同的, 则双方均未作出解除劳动关系的意思表示, 不属于法定的三种解除情形。此时, 双方的劳动关系存续, 易引起劳动纠纷。蓝海建议, 在发现员工不到岗情形时, 用人单位可向其电话告知及时到岗上班并寄送《返岗通知书》, 员工经指定期限仍不返岗时, 另行向其寄送《解除劳动合同通知书》。最后, 对于员工未结算的工资, 应当正常发放, 并及时进行社保减员。上述流程妥善完成并留存证据后, 一般可不必担心未来发生劳动纠纷。

案例来源: 微信公众号 总裁法律顾问网 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline: 400-699-7800 www.blueseahr.com