

签收文书不等于认可内容

案情简介

刘某系某机械公司职工。2015 年 4 月，公司提出解除劳动合同，经协商，刘某同意，但当时未办理离职手续。2015 年 5 月，公司向刘某邮寄解除劳动合同证明书，刘某签收，但拆件后发现，公司出具的解除劳动合同证明书中载明解除事由为“因旷工解除劳动合同”。

2015 年 8 月，刘某提出仲裁申请，要求公司支付解除劳动合同的经济补偿。庭审中，公司提交刘某签收的解除劳动合同证明书，认为刘某已认可解除事由，拒绝支付经济补偿。但刘某表示，自己虽然签收文书，但并不认可该解除事由。

争议焦点

劳动者签收解除劳动合同证明书，是否表示认可证明书记载的解除事由？

裁决结果

仲裁委最终裁决，支持刘某的仲裁请求。

案件评析

首先，就证据效力而言，解除劳动合同证明书本身的真实性不代表记载内容的真实性。《劳动合同法实施条例》第 24 条规定，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。这说明，解除劳动合同证明书的制作主

体是用人单位，劳动者只能被动签收。在劳动者无明示认可证明书所载内容的情形下，不能证明其中内容的真实性。

其次，解除劳动合同证明书的签收行为，仅能证明劳动者收到该证明书。对证明书上的内容，劳动者无需表示“认可与不认可”，签收行为本身也不产生认可或者不认可证明书内容的法律效力。

最后，就举证责任而言，用人单位应对主动作出的解除劳动关系行为负举证责任。在单一证据存疑时，用人单位还需提供其他证据。本案中，公司提供的解除劳动合同证明书，不能排除其载明内容为虚假陈述的嫌疑，在劳动者不认可解除原因时，用人单位还应当提供考勤资料、录音录像、证人证言等证据证明具体解除原因。该公司无法提供，则应视为举证不能。

(稿件提供：山东省济宁市劳动人事争议仲裁院)