



- 做了5年多高级软件集成工程师,她对公司充满感情
- 因期盼公司快速走出低谷,她向顶头上司提出改进管理建议
- 顶头上司工作无改进,她开始向更高层管理反映问题
- 长时间得不到答复且对处理结果不满,她继续投诉却受到警告处分
- 两次警告,导致她被解除劳动关系

# 员工质疑, 给上司提建议该被炒

律师: 阻止投诉是限制公民权利

□本报记者 赵新政

“作为在诺基亚公司工作了5年多的高级软件集成工程师,我对公司近年业绩的下降深感痛心!”10月14日,张晨告诉记者,“出于关心企业、期盼企业快速走出低谷的目的,我将自己的所见所感、对自己直线经理邢女士不恰当的所作所为,于去年9月向二线经理作了汇报。”

“由于当时正处于微软收购诺基亚手机业务过程中,二线经理让我耐心等待。”张晨说,“在等待期间,我受到不公待遇,又通过电子邮件投诉,但受到警告处分。因对所反映问题处理不满,我再次向公司高层投诉,但被二次警告。公司还据此解除了我的劳动合同。我认为公司这一做法是错误的,要依法维护自己的权利。”

## 员工称正常反映问题 却受到单位警告处分

“您是怎样与上司发生矛盾,并最终被公司解除劳动关系的?”记者问。

“说实在话,我与我的上司,即直线经理邢女士并没有矛盾。只是因为工作上的问题双方看法不一致且沟通不了,才向我们的上司,即二线经理付先生作了汇报。”张晨说。

“我在2013年9月13日发的电子邮件中说明,在邢经理领导下整个部门效率下降了50%。其原因是整个部门被分为许多小团体,人们不能彼此协作,甚至互相掣肘。谁对部门管理、工作流程、一体化策略提建议,谁就会被打压。”张晨说,“您看,这说告状也算告状,说问题探讨也算问题探讨,总之一句话,是为了工作更好!我的目的就是这。”

“当年9月27日,付经理给我电子回复,我已经正式收到你对直线经理的投诉,并将与人力资源部一直进行调查。”张晨说,“付经理特别指出,诺基亚非常重视申诉,并给我附了一份诺基亚全球申诉政策文件。他要求我给他一定时间,在此期间耐心等

待,如有任何其他问题或意见,可直接联系他或者人力资源中心,不要牵涉与申诉流程无关的人员。”

“接下来你怎么做了?”记者问。“我就是等呀!但等到10月28日,还没等到结果。而这期间,又发生很多事情。”张晨说,“我详细阅读了公司的申诉政策。根据政策规定,当天,我又向邢经理本人、付经理,以及公司多位与我部门有业务往来的管理人员发送了第二个电子邮件。”

“邮件的内容是,作为一名经理,需要以开放的姿态接受反对意见,并管好北京集成与发布服务部门,而不是统计我某年某月某几点几分去卫生间、几点几分去喝水,半天或一天去卫生间多少次、喝水多少次。”张晨说,“这就是我那段时间的遭遇。”

“但是,公司却在3天后,即11月1日给我一个警告处分。”张晨说,“处分的理由是我‘没有执行直线经理提出的合理指示’同时,警告还提醒我,如继续做出违反公司劳动纪律,公司将解除与我的劳动合同。”

## 坚持继续反映问题 竟然被炒丢掉工作

“虽对公司的警告有意见,

但你选择了沉默,是吗?”记者问。

“是,公司的决定,不容我不接受。”张晨说。

“你反映的问题,最后有什么结果吗?”记者问。

“有!那是去年12月5日,公司人力资源总监唐纳德给我发的电子邮件。”张晨说,“这封邮件说,从你开始投诉直线经理邢女士,很多业务经理和HR都被不同程度地卷入此事。我代表公司,包括业务部门和HR,向您表达公司决定,您的直线经理邢女士仍然留在原工作岗位工作。”

唐纳德还说,这是公司管理层作出的判断和决定,无论您再向任何层面提反对意见,最终仍将面对同一个答复。希望您能够对此事做出一个认真的反思!”张晨说,“这不是盖棺定论了吗,我还能怎么着?”

“事情至此算告一段落,思前想后,我心有不甘。”张晨说,“2013年12月23日,我决定继续上诉。当天向诺基亚主席兼首席执行官、执行副总裁和首席财务官发去投诉邮件。8天后,即31日,公司再次对我做出书面警告。”

“这个第二次警告,主要内容是,有关你对直线经理邢女士的申诉事件扩大化行为,公司已

对你发出一份书面警告,人力资源部门特别向你进行说明和劝导,但此情形下你又出现了可被再次书面警告处分的行为。针对此行为,公司再次依据《员工手册》规定,给予你警告处分。”张晨说,“当天,还向我邮寄送达了劳动合同解除通知。”

该通知载明,由于张晨违反公司劳动纪律,两次受到书面警告处分,根据《员工手册》的规定解除双方劳动合同。通知要求,“您的合同工资发放至2013年12月31日,您应于此日前办完离职手续。”

## 法律裁判结果不一 是非左右摇摆难定

今年1月3日,张晨向仲裁机构申请仲裁,请求裁决公司解除其劳动关系的决定违法,并继续履行合同,赔偿其在诉讼期间的工资及相关费用。

仲裁委审理后认为,张晨投诉其直线经理,其二线经理付先生作为她和邢女士的共同上级,有权作出指示。对于张晨违背指示向其他人员群发投诉邮件,公司对其做出警告处分并无不当。

不过,张晨在收到公司对此事的决定后,由于不服该决定而向公司高管继续发邮件投诉,该行为符合诺基亚全球申诉政策“在当地法律允许的适当情况下,员工有权向更高级别的管理提交问题”的规定,其行为并无不妥。故公司对其进行第二次书面警告缺乏依据。在此基础上,公司又依据两次书面警告做出解除双方劳动合同的决定同样缺乏依据,违反法律规定,应予撤销。

裁决后公司不服,向法院提起诉讼。一审法院审理认为,张晨第二次投诉直线经理的行为不符合诺基亚公司行为准则的规

定,其向与其不存在汇报与管理关系的人员发送电子投诉邮件,属于对相关权力的滥用。此外,其关于代表员工进行维权,是公司与其解除劳动合同的真正原因的主张证据不足。综上,公司给予其两次书面警告并解除劳动合同的决定符合企业规定,不违反法律,无需继续履行双方签订的劳动合同。

## 律师称投诉是公民权利 单位阻止投诉违法侵权

就张晨的遭遇,北京劳动法专家、中闻律师事务所合伙人沈斌律师在接受记者采访时说,二线经理要求其停止投诉的指示限制了张晨作为公民的基本权,即批评建议权、申诉权,言论自由权。

法律规定,只要合乎理性而不扰乱别人的言论是自由的,是不被约束的。同样,《劳动法》第8条赋予张晨作为劳动者和员工代表参与民主管理和平等协商的权利,也是其作为公民所享有的一项公民基本权,更是诺基亚全球申诉政策赋予的一项权利,而非其本职工作。

因此,二线经理要求其不向所谓的无关人员投诉不是一项工作指示,而是一项错误的管理指示。另外,诺基亚公司规定,员工可以自由地与他们的直线经理或任何级别的管理人员讨论他们的问题或建议。因此,其反映问题的对象无需是她的直接管理人员,可以直通公司高管。

而事实正好相反,公司的三名最高管理人员却被认定为国外关联公司人员,而不是诺基亚的管理层。而据此得出张晨系不服从直线经理合理工作指示,并开具警告函、解除劳动合同,显然是没有事实依据的。

# 单位违法被罚整改 停工期间也应付薪

□ 颜东岳

## 案情

江女士等人是一家酒店的员工。四个月前,酒店由于被顾客举报使用地沟油炒菜,经有关部门调查确认后,被处以罚款、停业整改等行政处罚。为保证重新开业时不会缺少人手,酒店要求江女士等人不要“跳槽”,在家等候上班通知。本以为酒店很快就能开业,不想已经过去数月,江女士等人也一直没有收到上班通知。

鉴于期间酒店一直没有向他们发放工资,江女士等人又因没有前往别处上班,已经给其日常生活造成严重影响,江女士等人曾多次要求酒店给予工资,却一再被酒店拒绝,理由是,在此期间他们并未付出劳动。请问:酒店的说法对吗?

## 说法

酒店的说法是错误的,其必须向江女士等人支付工资。《工资支付暂行规定》规定,

非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。本案中,江女士等人没能正常上班,是由于酒店违规使用地沟油,被有关部门处以罚款、停业整改等行政处罚所致,即明显属

于“非因劳动者原因”所造成,也就决定了酒店不能拿“按劳付酬”说事,而必须依据上述规定,视情况向江女士等人发放工资。

具体而言,如果是在江女士等人因停业整改而未能上班的一个工资支付周期内,酒店应当“按劳动合同规定的标准”分别向江女士等人支付工资。“一个工资支付周期内”一般是指一个月,而就什么是“按劳动合同规定的标准”,相关规定指出,系

指劳动合同规定的劳动者本人所在岗位(职位)相对应的工资标准。

如果江女士等人超过一个月仍然没有上班,酒店也必须依据酒店所在地的最低工资标准,按照不低于80%的标准向江女士等人支付生活费,直至酒店重新开业,即江女士等人正常上班为止。

此外,如果酒店我行我素,江女士等人有权依法请求劳动行政部门责令酒店限期支付。