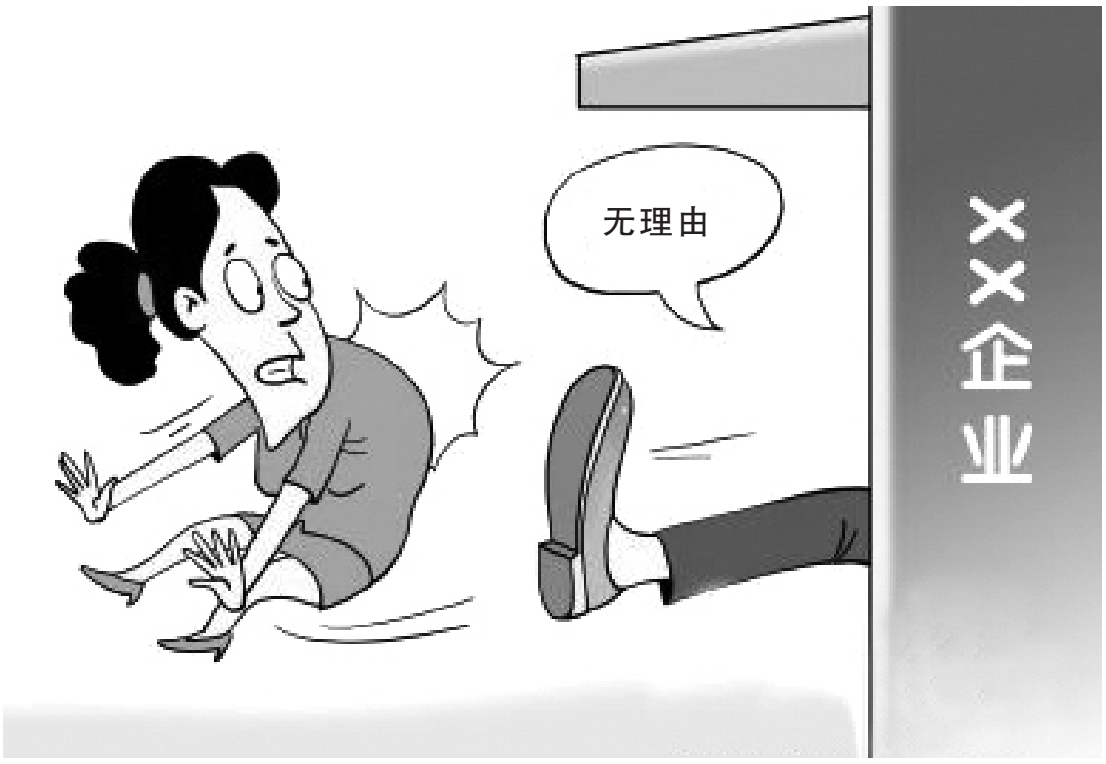

以小过错为由“逼”走人力总监

单位无理炒高管 被判赔偿百余万

□本报记者　赵新政

“作为企业人力资源总监，面对那么多下属单位和员工，我不可能做到事无巨细、面面俱到地管到每一个人。如果有一两个人漏签合同了，我肯定有责任。但是，如果以此为由说我失职并解除劳动关系，那就做得过头了。”冯建说，“公司不愿用我可以好说好散，不能随便给个‘处分’逼我走，似乎我犯了多大错误似的。”

3月22日，法院下达终审判决，认定公司系违法解除劳动关系，应给予冯建经济补偿并继续履行劳动合同。

约定高额补偿离职者 事后称人力总监失职

“你与之衡投资管理公司的卓老板是朋友，到这里工作算帮忙，入职时办正规手续了吗？”记者问。

“办了，而且很正规。有聘用函，还有劳动合同。”冯建说，“你看，这是聘用信，是公司2011年5月4日出具的，拟雇佣我为人力资源总监。”

“既然是管人事的，自然要正式一些，这样也方便要求别人。”冯建说，“信里说合同期3年，每月税前工资5.6万元。通过试用期后可参与公司的变动薪酬项目，即利润分享计划。”

“怎么分享利润？”记者问。

“说白了就是分奖金。根据年度公司完成目标的情况和个人实际绩效确定奖金数额。”冯建说，“我的年终奖最高值是0至4个月的月工资之和。第一年可获得2个月的承诺奖金。”

“此外，公司还授予我带薪年假15天。”冯建说，“我们还签订了劳动合同。信上已经注明，如果信与合同不一致，以合同为准。”

“我看了合同，内容与聘用函一致，期限是2011年6月13日至2014年6月12日，试用期为3个月。但是，你干了半年多一点就离职了。为什么？”记者问。

“咋说呢？要我说就是单位没事找事，老板看我不顺眼了，想让我走。”冯建说，“找我麻烦的第一件事就是员工杨晨离职一事。”

“杨晨是公司高工，她离职时与公司签订了一个离职协议。协议约定公司将其工作用车、工作用笔记本电脑赠送于她。同时，公司向她支付未补签劳动合同工资补偿及解除工作关系经济补偿金等共计21.3万元。”冯建说，“在这里，公司未补签劳动合同成我的事了，说是我工作失职造成的。”

“你不服公司对你的认定？”记者问。

“谈不上不服，我只是觉得小杨离职另有原因。如果硬说她未补签劳动合同是我的责任，我也能接受。但给她那么多钱，是以协议的形式达成的。你公司愿意出这么多钱，能怪我吗？”

指责总监违竞业规定 单位称严重违纪炒人

“杨晨离职时你知不知道？参与没参与意见？”记者问。

“参与了。在她的离职协议签订前公司就向她支付了6.9万元，我不知道这笔钱是经济补偿，还是其他性质。银行付款记录上写得很清楚，支付的是杨晨的报销款。不知后来咋就算账算到我头上了。”冯建说，“到现在，公司都没有提交其向杨晨支付补偿金余额的证明。”

“公司解除你的劳动合同的理由是什么？”记者问。

“多了！除未及时续签员工劳动合同、未按规定向新入职员工发放《员工手册》、未安排新员工进行试用期的评估及转正事宜外，还说我因玩忽职守给公司造成了严重经济损失。”冯建说，“这主要指的是杨晨的事。”

“公司还说你挥霍公款、将私人旅游费用拿单位报销是怎么回事？”记者问。

“那是他们不懂。一次出差，我买了张飞机票。因突发紧急情况，我误了点，当天没去坐，后来也没退。他们就说浪费公司的钱。其实，飞机票在一年内都能用，退不退无所谓，下次出差还能用，没有也不可能给公司造成损失。”冯建说。

“公司说报销旅游费没有根据。那些钱确实报了，但那是应外企人力公司之邀，经公司同意去台湾参加会议的会务费，有1350元，不是旅游费。”冯建说，“这些事情有公司之间往来的电子邮件和相关文件材料可以作证。”

“这么说，你做的一切都是中规中矩的。那公司说你违规坐头等舱、违反竞业限制开公司该怎么解释？”记者问。

“说到这些，事儿就更多了，也说到根儿上了。”冯建说，“其实，公司想赶我走，主要是因为我开了家公司，他们怀疑我利用公司的资源，为自己办事，与它搞竞争。”

“先说坐头等舱这个事吧。那是我买了重庆到北京的经济舱机票，但未赶上飞机。后又改订1小时后的头等舱机票。这都是不得已而为之，我不能滞留不归，公司还有很多事等着我办。再说了，再等两天不是还得回来吗？又吃又喝的，开支也少不了。”冯建说。

“公司指责我坐头等舱，违反费用报销制度中须经CEO提前批准的规定。可是，我从来没见过这个规定。况且，这是按公司的安排出差的，机票的预订、换票、退票等手续都是由办公室负责办理的，我没经手呀！”冯建说。

“至于说我开公司违反竞业限制之说，更站不住脚。”冯建说，“我的公司主要从事经济贸易咨询、投资咨询、组织文化艺术交流活动、技术推广活动。这些事，你非得说与公司的房地产业务有重合的地方，我也承认。但二者主营业务有本质的不同，能算违反竞业限制吗？我对这一说法持反对意见。”

尽管对各项指责，冯建给出了理由，但公司仍然在2012年2月以其严重违反公司的规章制度、严重失职，给单位造成重大损害为由解除与他的劳动合同。

解约做法不当被撤销 按正常工资补偿百万

“什么时候开始与公司打官司的？”记者问。

“2012年3月申请了仲裁。提的要求是撤销公司的解除劳动合同通知书，公司与我继续履行劳动合同。”冯建说，“还要求公司支付违法解除劳动关系的经济赔偿金，诉讼期间的工资及未休年假工资、年终奖金等。”

裁决虽然支持冯建的大部分请求，但他和公司均不服裁决并诉至法院。

一审法院审理认为，公司在自愿、协商一致的基础上与离职员工达成劳动合同解除协议，并给付一定的补偿，此系公司自主行为，不能证明该补偿金额系冯建造成的损失。且公司提交的付款记录显示其支付的款项为报销款，而未提交其支付补偿金的证据，故其关于冯建给公司造成重大经济损失的主张不能成立。

对于购机票后不乘坐也未退票造成损失之说，法院认为，因机票在一定期限内均可改签，冯建在持续在职的情况下并不会造成公司的损失，故不采纳公司的意见。关于赴台游费用问题，公司提交的电子邮件及发票等，均显示冯建赴台并非自行前往，亦非报销私人费用，故不采纳公司的主张。至于违规坐头等舱之说，也因无证据不被采纳。由于冯建开办的公司与本公司的经营范围不相重合，其做法不违反竞业禁止规定。因此，支持冯建恢复劳动关系的诉求。

考虑到冯建工资数额较高，且在诉讼期间内未为公司实际提供劳动，一审法院判令公司按上年度职工月平均工资的三倍标准支付冯建工资损失31.338万元。根据冯建实际工作时间，公司向其支付2011年度12.4万元、未休年假6天工资2.74万元。

因为工资奖金计算有误，冯建提起上诉。

二审法院审理认为，《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第24条规定，用人单位作出的与劳动者解除劳动合同的处理决定被劳动仲裁委或人民法院依法撤销后，劳动者主张用人单位给付上述处理决定作出后至仲裁或诉讼期间的工资，如用人单位作出的处理决定因在实体方面存在问题而被依法撤销的，用人单位应按劳动者正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。

鉴于该公司的解除劳动合同行为系在实体方面存在问题而被依法撤销，故按冯建原正常劳动时的工资标准5.6万元计算工资损失，经核算应补偿其工资138万元、2011年未休年休假工资为3.08万元。

【法律咨询台】

强迫跳槽者自我贬损 单位做法侵犯名誉权

案件

卢女士是一家公司的车间主任。由于其在工作中常常尽可能顾及员工利益，甚至有时为了员工的利益还不惜与领导激烈争执，从而引起了领导的日益不满和排挤。为逃离这种环境，卢女士遂决定“跳槽”并书面向公司递交了辞呈，提出将在30天后离职。

可公司考虑卢女士有许多“死党”，她一旦离职极可能引起“死党”效仿，给公司带来不利影响，故逼迫卢女士“变通”：务必出具书面检查，内容包括其自认能力低下、品德不好、给公司造成很大损失等，再由公司将卢女士解聘。如果卢女士不答应，便扣发工资、奖金，拒绝办理转档手续。

卢女士迫于无奈，只好照办。岂料公司竟将卢女士的检查复印四处张贴，使卢女士遭到众人的纷纷指责却又有口难辩，导致精神恍惚而住院医治。

说法

公司侵犯了卢女士的名誉权。

首先，公司的行为违法。《劳动合同法》第37条指出，劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。即在卢女士已经按规定执行的情况下，公司却以扣发工资、奖金，拒绝办理转档手续相要挟，强迫卢女士自我贬损，明显侵犯了卢女士自主权。同时，《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见（试行）》140条则更加明确地指出，以书面、口头等形式宣扬他人的隐私，或者捏造事实公然丑化他人人格，以及用侮辱、诽谤等方式损害他人名誉，造成一定影响的，应当认定为侵害公民名誉权的行为。公司利用卢女士的所谓“检查”，通过复印四处张贴，丑化其人格，损害名誉，使卢女士遭到众人指责却又有口难辩，并导致因精神恍惚而住院医治，无疑也侵犯了其名誉权。

其次，公司必须承担相应责任。对于侵犯名誉权的处理，《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解答》第10条规定，可以责令侵权人停止侵害、恢复名誉、消除影响、赔礼道歉、赔偿损失。恢复名誉、消除影响、赔礼道歉可以书面或者口头的方式进行，内容须事先经人民法院审查。恢复名誉、消除影响的范围，一般应与侵权所造成不良影响的范围相当。公民、法人因名誉权受到侵害要求赔偿的，侵权人应赔偿侵权行为造成的经济损失；公民提出精神损害赔偿要求的，人民法院可根据侵权人的过错程度、侵权行为的具体情节、给受害人造成精神损害的后果等情况酌定。即卢女士有权根据对应项目，要求公司承担侵权民事责任。

颜东岳