

招聘企划总监但岗位标准不明 应聘者试用期满后不予录用

公司以不符合条件解聘员工被判赔偿金

□本报记者 李一然

试用期刚满 员工即被解聘

温先生于2014年3月入职北京中艺金像科技发展有限公司，任企划总监。双方签有一年期劳动合同，约定试用期内月工资8000元。两个月试用期结束后，中艺公司以温先生不符合公司的用人标准为由，解除了双方的劳动关系。结果温先生申请劳动仲裁，请求裁决中艺公司支付其因未提前30天书面通知解除劳动关系而需要额外支付的一个月工资10000元；支付违法解除劳动合同赔偿金10000元。

仲裁裁决中艺公司支付温先生违法解除劳动合同的赔偿金8000元，此后，中艺公司不服诉至朝阳法院。法院审理后以“中艺公司未能提交对温先生岗位要求、考核标准及考核结果，不能证明温先生不符合中艺公司用人标准”，认定中艺公司解除与温先生的劳动关系属违法解除，一审判决其支付温先生赔偿金8000元。朝阳法院一审判决后，中艺公司不服提出上诉。2015年市三中院驳回中艺公司上诉，维持原判。

员工不符录用标准 公司负举证责任

庭审中，中艺公司作为原告起诉称，温先生试用期结束前，因未达到公司对其岗位认定的要求，公司通知其解除劳动关系，并未违法解除，朝阳区劳动人事争议仲裁委员会做出的裁决书认定事实不清，适用法律错误，故请求判决其无需向温先生支付违

法解除劳动合同的赔偿金8000元。

然而，庭审中，中艺公司未向法官提交温先生作为企划总监的岗位要求、考核标准和考核结果等证据，故其主张温先生不符合录用标准缺少证据支撑，法庭不予认可。

另外，庭审中，中艺公司与温先生均认可双方的劳动关系已于2014年5月27日解除，且温先生也办理了工作交接手续。但对于解除劳动关系的原因，双方各执一词。

其中，温先生不认可中艺公司称他“不符合公司录用标准”的说法，而是指出，他在2014年5月27日就转正后的工资与公司方交涉，要求按照劳动合同约定，转正后的工资为每月1万元，而公司坚持他转正后的工资为每月8000元，他不同意。结果，中艺公司当日向其出具《终止、解除劳动合同通知书》。

庭审中，温先生请求法院判决中艺公司支付其未提前30天书面通知解除劳动关系的补偿金，即一个月工资10000元；支付违法解除劳动合同赔偿金10000元，共计20000元。

朝阳法院审理后认为，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

违法解除员工 公司输官司

在温先生与中艺公司的这起劳动争议案件中，中艺公司主张解除与温先生的劳动关系，原因在于温先生不符合中艺公司的用人标准。而当时庭审中，中艺公司未能提交对温先生岗位要求、考核标准及考核结果，不能证明温先生不符合中艺公司的用人标准。因此，中艺公司应当支付温先生违法解除劳动合同的赔偿金8000元。

2014年12月30日，朝阳法院法官姚岚一审判决中艺公司在本判决生效后七日内支付被告温先生违法解除劳动合同的赔偿金八千元；驳回原告中艺公司全部诉讼请求。判决后，中艺公司不服提起上诉。2015年，北京市第三中级人民法院审理后作出驳回中艺公司上诉，维持原判的终审判决。

【快评】 明确录用条件是对劳动者负责

在温先生与中艺公司的这场劳动争议纠纷中，中艺公司输了，输的原因，竟是犯了拿不出企划总监的岗位要求、考核标准和考核结果的低级错误，这让人有些不可理解。

《劳动合同法》明确规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除

劳动合同。这条法律规定，赋予了用人单位的自主用工权力。但对于用人单位来讲，要正确理解“符合录用条件”的含义。

首先，设立一个工作岗位，必须制定有详细、可行、合理合法，看得见，摸得着的岗位细则及量化标准，而且要事先公示、告知应聘者，并得到应聘者的认可。如果在试用期前，用人单位与应聘者不能就用工条件、工作时间、工作标准、工作成绩、薪金、考勤休假等达成一致意见，就不能进行下一步，签订试用期。这样做，既是保护劳动者的权益，也是保障用工单位的权益。

对于本案中因违法解除员工而输掉官司的中艺公司，记者了解到，这是家实力雄厚的民企，且目前仍通过网络发布招聘企划总监的启事。其职位描述、岗位职责如下：“1、在CEO/总经理的直接领导下，全面负责企划部的工作；2、组织进行企业经营规划设计、企业发展战略策划编写工作；3、全权负责各类型文件起草和管理工作；4、对企划部的员工有服务、指导、…”

由此，记者呼吁广大用人单位汲取教训，在招聘员工时，对应聘者的录用条件进一步明确，这既是对劳动者的职业生涯负责，也是对用人单位自身的制度规范和长远发展负责。

□李一然

■有问必答

提问：科技公司人事主管 万先生
回答：北京市总工会法律服务中心 安慧敏

电子合同未及时终止，员工索赔怎么办？

□本报记者 王香阑

万先生：去年初，我入职本市一家电子科技公司做了人事部主管，近日遇到一个棘手的问题：2011年3月，我单位招聘了一名程序员小孙。因当时公司刚组建不久，办公地点狭小，单位就给开发部包括小孙在内的8位程序员每人发放了一台笔记本电脑，让他们在家办公。他们每天将编程内容发到部门主管邮箱，以此来计算工作量，工资则是通过银行转到他们的工资卡里。

2011年4月，公司与每位职工签订劳动合同。因8位程序员在家工作，不用到单位坐班，公司便通过邮箱与他们签订了电子合同，其合同期限为5年，截止日期均为2016年4月30日，签订合同的员工中也包括程序员小孙。

后来，随着公司业务发展转型，开发部被取消，我们通过电子邮件告知的形式与他们解除了

劳动关系，8位程序员也先后离开了单位。但所有人除了将笔记本电脑交回公司外并未办理其他离职手续。

近日，小孙突然委托律师来我单位，要求我们向他支付2014年1月至今的工资，称单位与他签有电子劳动合同，这期间却一直未安排工作，应依法支付生活费。

我向当初负责人事工作的同事了解了一下情况，得知小孙是在2014年元旦前离开公司的，是开发部的最后一位员工，当时公司以电子邮件的形式告知他开发部已被取消，于2013年12月31日与其解除劳动关系，随后小孙回复邮件“同意解除双方劳动关系”后，由其女友将电脑交回。我们这里有一张他女友在交回笔记本电脑单上的签字，签的是他女友本人的名字。请问：现在小孙来索赔，我们该怎么办？

安慧敏：双方劳动关系已经解除。根据您的描述来看，你们公司与小孙之间曾签订了电子劳动合同，并且双方均认可，因此可以认为双方已经签订了书面劳动合同。双方通过电子邮件针对解约事宜已经达成一致意见，因此双方劳动关系于你方收到小孙同意解除的邮件时已经解除。因此，小孙无权要求公司再向其支付解除劳动关系之后的工资待遇。

但是我认为，贵单位在与小孙解除劳动关系时应当明确对于解约理由进行说明，并且针对补偿金部分与他进行协商，如果协商不成应当向他支付经济补偿金，因为依据《劳动合同法》第四十条“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（三）劳动合同订立

时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”而依据此款解除劳动关系应当支付经济补偿金，即第四十六条“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

……（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；……”但小孙在同意解除劳动关系之后，以办理工作交接中存在瑕疵为由要求支付其同意解除劳动关系之后的工资，是无法律依据的。

2.民事责任。工会组织可通过提起民事诉讼，要求其承担侵权的损害赔偿责任。

3.刑事责任。发现工会工作人员贪污、挪用工会经费，以及收受贿赂等与其担任工作职务有关的其他违法行为，侵害职工或者工会权益，构成犯罪的，工会组织要报告检察机关，追究其刑事责任。

《北京市实施<工会法>办法》系列问答（之十五）

工会工作人员 不作为怎么办？

问：工会工作人员不作为怎么办？

答：工会应根据《实施办法》第六十九条追究其法律责任：

1.行政责任。主要是由同级工会或者上级工会责令改正，或者给予处分。对工会工作人员违法情节严重的，除了责令改正、予以处分外，还可以依照《中国工会章程》予以罢免。

2.民事责任。工会组织可通过提起民事诉讼，要求其承担侵权的损害赔偿责任。

3.刑事责任。发现工会工作人员贪污、挪用工会经费，以及收受贿赂等与其担任工作职务有关的其他违法行为，侵害职工或者工会权益，构成犯罪的，工会组织要报告检察机关，追究其刑事责任。

贯彻落实《北京市实施<中华人民共和国工会法>办法》

系列问答

