

被店长殴打反遭辞退

工会律师明辨法理帮职工讨回赔偿

□本报记者 王香阑

加班工作时与店长发生口角,随即被对方从梯子上拽下来并遭到殴打……方嗨商贸公司的营业员齐桂荷本以为领导会公平处理此事,没想到却被单位以打架斗殴为名解除了劳动关系,而打她的店长却照常上班。她认为单位属于违法解除劳动合同,想打官司讨个公道,却连续被仲裁、一审法院驳回。最终,距她被殴打经过一年的时间,她在工会法援的帮助下成功维权。近日,二审法院判决支持了齐桂荷的全部诉求,她获得了单位支付的9260元经济赔偿。



求助工会:

律师明辨法理员工获赔

3

齐桂荷琢磨:案件上诉到中院后,一般来说维持原判的可能性大。我为了打赢这场官司虽然看了很多法律方面的书,但劳动争议毕竟是个专业性很强的内容,仅凭一己之力恐怕很难胜诉,得找人帮我维权。于是,她来到北京市总工会法律服务中心申请法援。

经过审查,齐桂荷是农业户口,符合工会提供法律援助的条件,中心便委托北京市兰台律师事务所律师的赵紫安律师代理此案。

赵紫安律师做工会法援、劳动争议调解工作很多年了,经验丰富。接到此案后,他马上联系齐桂荷面谈,详细了解情况后,他坚持按违法解除的思路来代理此案。认真分析了仲裁裁决书和一审判决书后,他又写了详尽的代理意见。

开庭时,赵紫安律师明确表示,依据法律规定,用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定发生劳动争议的,由用人单位负责举证。

方嗨商贸公司让七号店营业员小赵出庭作证:“事发当天我也在店里。齐桂荷与吕芬在店面后的库房发生矛盾,因当时有顾客在就没去库房,只是听到库房里有骂人、撞墙的声音,但具体骂了什么我没听清。后来吕芬先从库房出来,接着齐桂荷也出来了,感觉两人像是打架了。齐桂荷出来时身上有伤、皮肤有红的地方,吕芬是否有伤我不清楚。”齐桂荷不认可该证言,认为这不能证明她与吕芬打架了。

公司称因齐桂荷与吕芬在七号店库房打架斗殴,警察出警将

两人带走,给公司造成恶劣影响,不利于公司的发展运营。因公安机关无法判定谁先动手,公司根据《员工守则》中“在工作场所打架滋事,单位有权解除劳动合同”的条款,合法解除了与齐桂荷的劳动关系。单位强调,齐桂荷曾签字确认知晓《员工守则》的内容,因而不同意其上诉请求。

“齐桂荷在整理物品时被店长吕芬从梯子上拽下来,并被摁在地上殴打,发生影响公司工作秩序的原因不在齐桂荷,她对此纠纷的恶化没有主观恶意和促成行为。另外,齐桂荷属于被打的一方,在派出所里吕芬曾向她当面道歉,承认错误,这可以证明齐桂荷未实施打架行为,更未斗殴,法院可以向派出所调取笔录。同时,我们这里还有齐桂荷受伤的医疗证明。”说着,赵紫安律师把证据材料递给法官。

他接着说:“事发后,公司虽然向齐桂荷与吕芬都发出解除劳动合同通知书,但到现在为止,吕芬仍在方嗨商贸公司的七号店当店长。被打的遭辞退,打人者照常工作,这明显有失公允。”

公司反驳道:“我们已向吕芬发出解除劳动合同通知了,但由于她是店长,还没有找到能接替她工作的人,所以她只是暂时没离开。”

经过审理,法院近日作出判决:除维持一审法院的4项判决外,另外要求方嗨商贸公司向齐桂荷支付违法解除劳动合同经济补偿金3800元。至此,她的5项诉求全部得到了支持。

员工自述:

遭店长殴打反被辞退

1

“2014年3月25日,我被方嗨商贸公司聘用,岗位是在该公司的七号店做营业员。三个月后,单位与我签订两年固定期限劳动合同。”28岁的齐桂荷介绍,七号店包括她只有三个人:店长吕芬、男营业员小赵。

上班不久,齐桂荷发现店长在分配工作时很不公平:“她总把那些费时费力又挣不到提成的活儿让我干,比如整理库房、打扫店铺卫生等。这样一来,每个月我工作没少干,钱却拿得最少。一来二去的,我跟她之间就产生了矛盾。”

2015年1月26日晚上8点多,本已下班的齐桂荷被店长要求加班。在库房里,她正站在梯子上整理上层货柜里的衣物。店长吕芬走进来,说她整理得不合格,需要把衣服重叠一遍,言辞激

烈,说着说着两人便吵了起来。齐桂荷介绍:“当时我还在梯子上理货呢,她一把抓住我的衣服,把我从梯子上拽了下去。我当即就摔倒在地上了,浑身巨痛。我还没反应过来呢,又被她摁在地上殴打。”

“库房里就我们两个人,我不能总躺在地上挨打吧?于是就大声嚷叫,想吸引小赵和店铺里的客人过来。听我喊叫,吕芬这才停了手,推门出去。”齐桂荷说,她随即打电话给公司,希望领导能到店来处理此事,但没人过来,她只好拨打110报警,警察来后把她与吕芬都带走了。

在派出所里,经过民警调解,吕芬向齐桂荷当面道歉。“我跟她是同事,她又是店长,我不想把关系闹僵。同时也为了

维护公司声誉,所以我同意不再追究吕芬的责任。”齐桂荷说。

可她万万没有想到,第二天公司给她发了解除劳动合同通知书:“员工齐桂荷:因你在2015年1月26日公司七号店内发生斗殴,后经公安机关调解才得以平息。此事件给公司及店铺的形象、名誉带来严重影响。根据公司《员工守则》规定,在工作场所或公共场合滋事、吵架、辱骂、动手打人或挑唆他人打架,属于严重违反公司规章制度,予以立即解除劳动合同处理,故公司现与你解除劳动合同。”

公司领导告诉齐桂荷,她与吕芬都被辞退。齐桂荷心想:既然单位同时处理了我们俩,自己也没什么好说的,交接完工作便离开了单位。

申请仲裁:

员工希望得到公正处理

2

半个月后,齐桂荷发现吕芬仍在七号店做店长,而且神气十足。一打听,原来公司只辞退了她一人。她气愤地说:“我被店长殴打,公司不处理她反倒把我这个受害者给辞退了,这太不公平了,我一定要讨个公道!”

齐桂荷介绍,公司不讲信用,当初应聘时承诺入职后就与她签订劳动合同,但实际上在上班第四个月时才签。而且劳动合同上明明写着过了一个月的试用期底薪就增加200元,但在隔了好几个月后才涨上来。“另外,单位还违反法律规定,入职5个月才开始给我缴纳社会保险费。”

她说。

于是,齐桂荷申请劳动仲裁,提出5项请求:方嗨商贸公司向她支付试用期后底薪差额600元、2014年4月25日至6月30日未签订劳动合同双倍工资差额4100元、2014年度未休年假工资360元、2015年1月奖金400元、违法解除劳动合同赔偿金3800元。

仲裁委经过审理,裁决支持了齐桂荷前四项请求,最后一项被驳回。

齐桂荷不服:“钱是小事,我打官司的目的就是想要个说法:单位辞退我是违法的。”于是,她又写了上诉状,向法院提

起诉讼。

法院审理后认为,因齐桂荷违反公司规章制度,故方嗨商贸公司依据《员工守则》与她解除劳动合同合法,所以判决时只支持她的前四项诉求,其要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金3800元的诉求再次被驳回。

最想要的结果却连续两次未得到支持,齐桂荷有点懵了:“难道是我错了?”亲戚朋友也劝她:“打官司多耽误时间啊,踏踏实实找个工作吧。你就是一普通店员,胳膊拧不过大腿,赢不了公司的。”考虑了很久,她咬咬牙,又上诉到中院。

律师点评:

单位应公正处理员工纠纷

4

针对此案,记者采访了赵紫安律师。他说,本案中用人单位方嗨商贸公司以齐桂荷打架斗殴违反《员工守则》为由,解除了与她的劳动关系,但单位未能就齐桂荷存在打架斗殴行为、单位系合法解除双方劳动关系充分举证,所以单位要承担举证不能的不利后果,因而二审法院认定单位是违法解除。

赵紫安律师告诉记者,从劳动争议的处理方法上讲,每个用人单位都难免遇到劳动争议,如果能够及时公正的处理,既能取得劳动者的服从,更能取得劳动者的尊重。本案中,齐桂荷是个善良的劳动者,按照她自己想法,她本来不愿意跟单位打官司,但公司把她这个受害者辞退了,却留下打人的照常工作,这样处理她觉得不公平,这是引起该起劳动争议的根本原因。因此,用人单位处理劳动纠纷,无论发生纠纷的双方是普通员工,还是中高

层管理者,要多一些公正、公平,多关注一下劳动者的心理。本案中的方嗨商贸公司若能公平解决纠纷,就不会发生这起劳动争议了。

从法律规定上讲,用人单位用规章制度管理劳动者,特别是进行违纪处理时,一定要违纪事实清楚,这也是法律对用人单位的约束,不能随意处理劳动者。用人单位以劳动者严重违纪为由解除劳动合同时,违纪事实必须是清楚的,但在本案中,齐桂荷与别人发生口角、被打,并不能认定她在这一过程中有严重违反用人单位规章制度的过错。方嗨商贸公司在处理齐桂荷与吕芬的纠纷时,同时决定把这两个人开除,或者把一个人留下另一个开除,这种做法都是不恰当的。所以,用人单位在与职工解除劳动合同时要妥善处理,依法进行,否则不但会被劳动者告上法庭,还会因构成违法解除劳动合同而支付赔偿金。