

明明将人赶走 却说别人捏造假象

# 公司辞退顶撞厂长员工被判赔偿

## 员工未在仲裁开庭前将经济补偿改为赔偿获赔金额减半

□本报记者 王香阁

张秀霞因顶撞厂长被单位辞退,仲裁委员会和法院都认定用人单位构成违法解除劳动合同。《劳动合同法》第87条规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。据此,她可以得到3万元赔偿金,但最后只得到1.5万元的经济补偿。

她说:“虽然我申请仲裁时,写的是要求单位支付解除劳动合同的经济补偿。可在诉讼阶段,我明确表示把诉求改成单位支付违法解除劳动合同的赔偿金了,但没有得到法院的支持。”

对此,北京市总工会法律服务中心副主任褚军花解释说:根据我国法律规定,劳动争议当事人在申请仲裁时已明确请求事项后,要想变更仲裁请求,一般要在仲裁开庭前向仲裁庭提出书面变更申请。而到一审和二审阶段,只能对原仲裁请求依法进行审理,却不能再变更诉讼请求了。因此,张秀霞最后只获得1.5万元解除劳动合同的经济补偿金,而不是赔偿金。

### 顶撞厂长被辞退 员工维权索赔

“他是厂长,我怎么会无缘无故地顶撞他呢?”25岁的张秀霞说,2015年11月的一天下午2点多,她刚从卫生间出来回到工位上,正在车间巡视的负责生产的姜厂长便来到身边,冲她吼道:“刚上班就离岗,你这道工序一停,其他人还怎么干活儿?”张秀霞小声说道:“我上厕

所去了。”姜厂长没好气地说:“我刚进来时你就没在岗,这都20多分钟了,吃棉花拉线屎啊!”见领导当着众人的面这么说自己,张秀霞气得满脸通红,愤怒地说:“中午食堂的饭有问题,我吃完拉肚子呢!”“别人怎么没事儿?就你娇气。告诉你,今天是耽误了生产,扣你工资。”“你敢。我要是病了,厂里还得赔我医药费。”两人你一言我一语吵了起来。当天下午快5点时,车间孙

主任拿着一份《辞退员工交接表》递给张秀霞说:“你被厂里辞退了。从明天起,就不用来上班了。你在这上面签个字,然后,拿着它到财务领5000元工资,咱们就两清了。”张秀霞一下子蒙了,没想到刚才嘴痛快了,却因此丢了饭碗。“我在珐达橡食品厂工作三年了,工资待遇还可以,离家也不远,因为跟厂长吵架被辞退有些后悔,但事已至此也只能接受,不能让他们看不起我。”张

秀霞说,车间是6点下班,拿到《辞退员工交接表》时,工资也没领,她就直接回家了。不久,她申请了劳动仲裁,要求珐达橡食品厂支付解除劳动合同的经济补偿金。裁决前工会进行调解时,因双方提出的解决方案差距过大,不欢而散。随后,仲裁委员会对此案进行审理。期间,公司向张秀霞的工资卡转账5000元未结工资。经过审理,仲裁委裁决单位向她支付解除劳动合同经济补偿金1.5万元。

### 眼看输理要赔钱 谎称老板没辞人

收到裁决书后,珐达橡食品厂不服,遂诉讼至法院,要求判决单位无须支付1.5万元经济补偿金。公司负责人陈经理称,张秀霞在上班时与同事吵架,严重影响了车间的正常生产,单位随即对她进行了警告和处罚。而她对这一决定不满,在未请假、未向任何人告知的情况下擅自离厂,此后未再到单位上班。这一切,说明是张秀霞个人主动离职的。所以,公司不同意支付解除劳动合同的经济补偿金。法院庭审时,陈经理对张秀霞提交的《辞退员工交接表》提

出异议:“仲裁委员会主要依据这份证据,裁决我们支付经济补偿。但该表既没加盖食品厂公章,也无公司法人签字予以确认,所以不具有法律效力。同时,表中签字同意辞退张秀霞的三个人,只是单位普通员工,没有权力代表公司辞退任何劳动者。在我们单位,只有法人即老板张金树签字辞退员工才有效。”陈经理还说,“这张辞退员工表,公司认为是张秀霞在主动离职后为了获得经济补偿金而故意捏造的,应当认定为非法证据。因仲裁委员会认定事实错误,作出的裁决结果明显不公正,所以,我们公司不同意向张秀霞支付经济补偿。”张秀霞当即反驳:“《辞退员工交接表》是车间孙主任给我

的,让我持该表到财务结工资,这是真实的。而在表上签字的分别是车间主管、人事部的负责人王杰及主管生产的姜厂长。他们都是厂里的相关部门负责人,并非普通员工,所以,这张表能证明我是被单位辞退的。”接着,她向法院提交了一份《举报劳动违法行为登记表》原件:“被单位违法辞退后我向劳动部门举报,这是劳动部门了解情况后反馈给我的。在上面的单位负责人一栏中,签字的是姜厂长。这与我提交的《辞退员工交接表》中的签字是一样的,由此,说明姜厂长不是一般的劳动者,在我们厂里有辞退员工的权力。”张秀霞又向法官说道:“我是被单位违法辞退的,应该要求

他们支付违法解除劳动合同赔偿金。但申请仲裁时我不懂,后来才明白违法解除劳动合同赔偿金与补偿金不一样,数额相差一倍,所以,我想现在把维权要求改为判决单位支付赔偿金。”根据双方当事人提交的证据、诉辩意见,法院对争议事实进行了认定。对珐达橡食品厂主张张秀霞提供的《辞退员工交接表》系故意捏造的,但同时未对该表中车间孙主任、人事部王杰、姜厂长的签字提出异议,也未对其真实性要求进行司法鉴定。同时,其表中姜厂长的签字与劳动部门出具的《举报劳动违法行为登记表》中单位负责人的签字一致,故法院采信了张秀霞主张,判决珐达橡食品厂支付解除劳动合同经济补偿金1.5万元。

### 补偿赔偿差别大 变更诉求须庭前

珐达橡食品厂不服仲裁裁决向法院起诉后,在法庭审理时,张秀霞要求将解除劳动合同的经济补偿金,变更为违法解除劳动合同赔偿金。可是,这一要求未得到法院支持,少得一半赔偿资金。张秀霞对此很疑惑:“既然单位构成违法解除劳动合同,我为什么不能把经济补偿金的诉

求,改成违法解除劳动合同的赔偿金呢?”针对张秀霞的疑问,记者采访了褚军花副主任。她解释说,《劳动争议调解仲裁法》第28条规定,申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请,并按照被申请人人数提交副本。仲裁申请书应当载明下列事项:(一)劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所,用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务;(二)仲裁请求和所根据的事实、理由;

(三)证据和证据来源、证人姓名和住所。书写仲裁申请确有困难的,可以口头申请,由劳动争议仲裁委员会记入笔录,并告知对方当事人。此外,对于增加诉讼请求,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释〔2001〕14号)第6条规定,人民法院受理劳动争议案件后,当事人增加诉讼请求的,如该诉讼请求与争议的劳动争议具有不可分性,应当合并审理;如属独立的劳动争议,应当

告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。通过以上法律规定可以看出,申请人如果在仲裁时已经按照上述规定明确了仲裁请求,在法院一审阶段,只能对原仲裁请求依法审理。如果想变更仲裁请求,一般应在仲裁开庭前向仲裁庭提出书面变更申请。本案中,张秀霞在一审开庭审理过程中表示要变更诉讼请求,而不是增加诉讼请求,与上述规定不符,所以没有得到法院的支持。

## 【工会提示】

### 解除劳动关系 要严格履行程序

拿到法院判决书后,珐达橡食品厂的陈经理也有疑问:“张秀霞说被单位辞退了,而我们认为还没有,法院凭什么来判断劳动关系已经解除了呢?”

对此,褚军花告诉记者,判断用人单位与劳动者之间劳动关系的解除,明确的意思表示及相关证据证明很重要。《劳动合同法》第50条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内

为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,至少保存二年备查。

在本案中,尽管单位没有依法出具《解除劳动关系的通知书》、《解除劳动关系的证明书》,但员工持有单位出具的《辞退员工交接表》,故而败诉。因此,用人单位与员工解除劳动关系时,要依法履行相关的程序和手续,以免引发劳动争议。

## 新鞋质量有问题 工商调解帮退货

俗话说:鞋合不合适,只有脚知道。可见一双合脚的鞋能给人们带来舒适的体验。由于鞋子分类很多,不同用途的鞋类材质不同,穿的时间也不同。近日,延庆消协接连受理2起关于鞋的消费纠纷,最终,为消费者解决了问题。

前不久,家住延庆的消费者赵女士花了438元从延庆某商场购买了一双新鞋,可是,穿了几天后发现新买的鞋磨脚严重,赵女士到商场多次修理都没有解决问题,无奈之下,来到延庆消协请求帮助,希望能退货。在延庆消协的多次调解下,商家同意给赵女士退款。无独有偶,消费者张女士在延庆某商场购买的鞋穿了不到10天就开胶了,她要求商家给退货,商家不予。消费者张女士只能到延庆消协投诉,在消协干部的帮助下,商家同意免费为张女士修理。

延庆工商分局在此提示广大消费者,希望消费者在购买鞋类商品时注意以下几点。

一是认准店铺。消费者在选购鞋类商品时,应该在正规的商场、专卖店购买,如果在路边的小商店购买时,应该查看商家有无工商营业执照。

二是详询材质。购买前要仔细询问销售人员所购鞋的材质,要注意发票或信誉卡上标注的材质,如未注明则要求对方注明,切不可含糊地被销售人员搪塞过去。一旦发生纠纷,销售凭证是最有力的证据。

三是亲自试穿。消费者应该双脚对鞋子进行试穿。很多人误认为新鞋都有“磨合”期,穿一段时间后会“跟脚”的。其实不然,质量好且尺寸合适的鞋子应是穿上后立刻会有舒适感。不要盲目地把自己原来穿的鞋号当做一成不变的尺码。在不同的健康状况下,脚的尺码也会发生微小的变化。即使在尺码相同的情况下,不同品牌的鞋也会大小不一。

四是留存收据。消费者在购买后,应该留存交款凭证及收据,以便出现消费纠纷时,可以更便捷地维护自己的权益。

(延庆工商分局 马延景)



延庆工商专栏