

产品设计时尚新颖 工资高却引来嫉妒

公司无故辞退设计师赔偿10万

工会律师：一案中若劳动者有未尽权益 可另案申请索赔

□本报记者 王香阑

入职8个月就成单位顶梁柱的张秀绣,却因拿了高薪、即将怀孕生产而被艾顺业家居用品公司无故辞退。近日,经过仲裁、法院一审和二审,她终于领到了单位支付的10万元工资。但是,对于未获得生育津贴,还有哺乳期工资,她心存疑惑。北京市总工会法律服务中心公职律师胡芳对此解释说,张秀绣未在此案中提及这两项诉求,所以法院不予审理。劳动者发现在一起劳动争议案件中有未尽权益的,可以另案再申请仲裁。

被单位无故辞退 设计师申请维权

2013年8月初,28岁的张秀绣经过面试,正式入职艾顺业家居用品公司做了一名设计师。当日,双方签订两年固定期限劳动合同,约定月薪1万元,每月10日发放上个月的工资,单位通过银行发放。

张秀绣从小就喜欢画画,大学学的又是设计专业,所以入职后很快设计出很多时尚新颖的家居用品,推向市场后非常抢手。

一个偶然机会,张秀绣听说老板觉得给她定的薪水高了,以后怀孕生小孩,干不了活儿还得照样给钱。她心里嘀咕:不会找辙给我降薪吧?

过了些日子,设计室里来了个刚毕业的大学生,月薪4000元。张秀绣心想:薪资多少是与能力大小挂钩的,我工资高自有高的道理。

2014年3月31日早晨一上班,公司人事部通知她去一趟。到了之后才知道,单位已经与其解除劳动合同了,但没说什么缘由。

张秀绣火了:“我给公司设计了很多畅销的产品,这个大家有目共睹的,现在生产不过来,是不是觉得可以过河拆桥了?你们也太没人性的吧?”说着,便与人事部办事员小刘吵了起来。从第二天起,她未再到公司上班。

2015年1月30日,张秀绣生下一男孩。小孩满月后,她到仲裁机构申请维权,要求公司继续履行劳动合同,并向其支付2014年3月15日至生育前的工资。

仲裁委裁决公司向其支付2014年3月的工资差额5000元,

驳回了其他请求。

不服裁决 员工诉讼获赔10万

“单位无故辞退我属于违法解除劳动合同,仲裁委仅支持这么点工资,我不服!”于是,张秀绣向法院提起诉讼。

法院庭审时,为证明公司违法解除劳动合同,张秀绣提交了与她与公司人事部小刘的谈话录音:

小刘:你在3月15日已经被正式解聘了,所以你现在不是这儿的员工。请你交出门禁卡,收拾一下自己的东西离开办公室吧。

张秀绣:谁通知我了?不能光凭你们嘴上这么一说吧,得给我发纸质的解除劳动合同通知书。

小刘:这个已经发过了。张秀绣:我没收到。你们发给谁了?什么时候发的?

小刘:3月15日发的,你自己也签字了。

张秀绣:不可能。我根本没收到过这种通知,更没签过字……

公司人事部郑主任对录音的真实性、证明目的均不认可,表示这是张秀绣与小刘在商谈工作时发生矛盾,此后其未再到公司上班。次月发放工资时,单位已向她全额支付了工资,不同意再支付任何费用。

对方刚说完,张秀绣马上提交了自己工资卡的银行交易明细,上面显示2014年3月工资数额为4000余元,郑主任对其真实性不持异议。

结合双方的陈述及证据,法院认为用人单位应当掌握员工的入职、离职、工资发放、出勤等

方面的证据。在本案中,公司对于双方劳动合同的解除、张秀绣被解聘、当月工资的发放情况等负有举证责任,而单位并未就此提供证据,依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条规定,公司应承担举证不能的后果。因此,对张秀绣主张被单位辞退及当月工资仅支付4000余元予以采信。

因单位与张秀绣解除劳动合同无事实和法律依据,法院认为属于违法解除劳动合同。

此外,双方劳动合同到2015年8月31日期满,张秀绣于2015年1月30日生小孩,其劳动合同应顺延至2016年1月30日其哺乳期结束,因此后双方未就续签劳动合同达成一致,所以张秀绣要求在今年1月30日后继续履行劳动合同的诉求于法无据,法律不予支持。

最后,法院判决公司向张秀绣支付2014年3月工资差额、2014年3月15日至2015年1月29日期间的工资等共计10万元。

单位上诉 证据不足输理赔钱

单位不服判决,向二审法院提起上诉。

“公司与张秀绣的劳动关系已于2014年3月15日解除,即使没解除,她从当年4月1日起未再上班属于旷工,按规章制度也得辞退她。”郑主任表示,张秀绣是2015年1月30日生的小孩,其怀孕是发生在双方解除劳动关系之后,所以,无论如何单位都无需支付2014年4月1日以后的工资。并当场提交考勤表、公司规章制度等作为证据。

张秀绣不认可对方两份证据的真实性及证明目的,称没收到过解除劳动合同通知书,并提交证据证明其正式履行了请假程序、整理电话录音证明,以及与单位解除劳动关系未达成一致且明确表示要继续上班。

法院认为,在案证据不足以证明双方就劳动合同解除已达成一致意见,因此,对公司主张双方已解除劳动合同的主张不予采信。双方当事人就解除劳动合同一事发生纠纷,并对之后的出勤情况各执一词,张秀绣对单位提供的考勤表不予认可,在此情况下,公司提交的证据无法充分证明曾以旷工为由与张秀绣解除劳动合同的行为违法,一审法院认定双方劳动合同应履行至张秀绣哺乳期结束并无不当。

另外,《劳动合同法》第30条规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。

第48条规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。故一审法院认定单位应向张秀绣支付10万元产假以外的工资依法有据。最后,二审法院终审判决驳回单位上诉,维持原判。

近日,艾顺业家居用品公司向张秀绣支付了10万元工资。

为买卖驾照分当中介 各方虽自愿也属犯罪

编辑同志:

一年前,我偶然见到一则收驾照分的小广告。考虑到自己虽有驾照,却没有车,驾照分闲着也是闲着,加之确实能为自己带来一些收入,遂与之交易,并获取了5500元“报酬”。

尝到甜头后,我觉得这是一个不错的赚钱途径,便主动设法联系一些有驾驶证但没有车、全年没有被扣分或被扣分不满12分者,让其“卖分”给一些在一个计分周期内,累计违章扣分达到12分及其以上的司机,使其逃避公安机关交通管理部门扣留驾驶证的处罚,自己从中赚取介绍费。我前后共为“卖分”、“买分”者提供过30余次中介服务,从中获取了5万余元介绍费。

不料,近日我被法院判处有期徒刑一年零六个月,并处罚金7万元。可我与买、卖双方都是你情我愿,怎么也会构成犯罪呢?

读者:冯碧莲

冯碧莲:

法院的判决是正确的,即你的行为已构成非法经营罪。

《刑法》第二百二十五条规定:“违反国家规定,有下列非法经营行为之一,扰乱市场秩序,情节严重的,处五年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处违法所得一倍以上五倍以下罚金;情节特别严重的,处五年以上有期徒刑,并处违法所得一倍以上五倍以下罚金或者没收财产:(一)未经许可经营法律、行政法规规定的专营、专卖物品或者其他限制买卖的物品的;(二)买卖进出口许可证、进出口原产地证明以及其他法律、行政法规规定的经营许可证或者批准文件的;(三)未经国家有关主管部门批准非法经营证券、期货、保险业务的,或者非法从事资金支付结算业务的;(四)其他严重扰乱市场秩序的非法经营行为。”

也就是说,只要有上述法律规定中所列四类行为之一,便能构成非法经营罪。而你的行为恰恰与第(四)项吻合。

一方面,你通过介绍“卖分”、“买分”,从中收取“介绍费”,是一种以营利为目的的经营行为。

另一方面,你通过自己的行为,将不能进入市场流通的交通违章罚分,作为一种商品加以销售并促成交易,进而让未违章扣分者或者扣分不满12分者获取不应得到的利益,让道路交通违章人员逃避应有的处罚,明显应属于违反法律和行政法规的禁止性规定、扰乱市场秩序。

再一方面,你的行为已在“情节严重”之列。公安部、最高人民检察院《关于经济犯罪案件追诉标准的规定》第七十条规定:“从事其他非法经营活动,涉嫌下列情形之一的,应予追诉:1、个人非法经营数额在五万元以上,或者违法所得数额在一万元以上的……”即只要分别具有“五万元以上”、“一万元以上”两个情节之一,便构成“情节严重”,且必须受到刑事制裁。而你的违法所得数额达5万余元,恰恰与之吻合。

(颜东岳)

■工会说法

如有未尽权益 可以另案维权

虽然官司赢了,但张秀绣仍有疑问:“法院判单位支付了我生小孩前的工资,但产期、哺乳期的工资却没支持。我专门看了这方面的法律规定,比如《北京市工资支付规定》第23条规定,劳动者生育或者施行计划生育手术依法享受休假期间,用人单位应当支付其工资。劳动者因产前检查和哺乳依法休假的,用人单位应当视同其正常劳动支付工资。由此来看,单位应该给我发工资啊?”

为此,记者采访了北京市总工会法律服务中心的公职律师胡芳。

胡芳律师说,法院之所以未支持张秀绣产期、哺乳期的工

资,是因她到劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁时,仅提出要求“双方继续履行劳动合同、单位支付2014年3月15日至生育前的工资。”而张秀绣2015年1月30日生育后的产期、哺乳期的工资部分,因未经过仲裁前置程序,所以法院对此未予审理。

胡芳律师介绍,因法院认定单位与张秀绣解除劳动合同属于违法解除劳动合同,双方所签劳动合同应顺延至2016年1月30日其哺乳期结束,所以单位应当为张秀绣补缴2016年1月30日前的社会保险费。补缴后如果符合生育保险的补支条件,其生育医疗费用、津贴费用等可依据有关规定由生育保险基金支付,补缴后

如果不符合生育保险的补支条件,可申请劳动仲裁,请求由公司支付生育保险待遇损失。其产假期满后至哺乳期间的工资,也可以向公司主张。

另外,张秀绣还有一点疑惑:“法院判决单位属于违法解除劳动合同,而我又不能继续履行劳动合同,那么理所当然单位应支付我违法解除劳动合同赔偿金啊,可法院一审、二审为什么都没提这茬儿呢?”

张秀绣能否主张这部分权益呢?胡芳律师告诉记者,《劳动合同法》规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不

要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。单位违法解除劳动合同,劳动者有权选择是要求单位继续履行劳动合同还是要求单位支付赔偿金,但两者不能兼得,只能选一项。

本案中,张秀绣选择要求单位继续履行劳动合同,法院也支持了她的诉求,所以她无权再要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金。但是,因法院判决劳动合同顺延至2016年1月30日,如果此时单位不与她续签劳动合同,张秀绣可依法要求艾顺业家居用品公司支付劳动合同期满终止的经济补偿金。