

主管说要么交罚款要么走人 员工填离职审批表不再上班

单位未签字盖章是否构成违法解除？

□本报记者 王香阑

黄理珊因工资问题与领导发生争执,部门主管让她要么认错交罚款要么走人,她一气之下填写了离职审批表,未等领导签字、单位盖章就离开了公司。其后她申请维权,主张单位违法解除劳动合同,应支付赔偿金1.2万元。近日法院终审认定双方属于协商一致解除劳动关系,判决单位向黄理珊支付6000元解除劳动关系经济补偿金。

与领导发生争执 员工填离职审批表走人

“我是2015年7月1日入职赴跣技术公司的,签订一年劳动合同,岗位为车间管理员,每月工资6000元。今年3月15日,被单位辞退了。”2016年10月的一天,职工黄理珊正在向工会律师李春娟介绍自己的情况。

“别着急,请你把情况详细说一下。”李春娟律师安慰她。

黄理珊介绍,2016年3月15日上午,车间几个员工找到她,说2月份的工资发少了,问她是什么原因。

“我看了一下自己2月份的工资条,发现少给2500多元,可我也不知道为什么,于是我们几个人就到财务去问。”黄理珊说,财务部经过查看上报的考勤表,说他们从2月1日至2月14日缺勤,扣发了这些天的工资。

“几个员工当时就不乐意了,跟财务部的人吵起来。因为那期间有国家法定的春节假期,其他几天是单位放假让我们回家的,按缺勤扣钱肯定不合理。不一会儿财务部长来了,员工情绪有些激动,双方争吵起来。”黄理珊说,财务部将此事通知了车间,她接到部门张主管的电话,让她带员工马上回来:“下午别干活儿了,就开会解决这事儿。”

下午上班后管理人员开会,张主管对黄理珊说:“你与其他员工到财务部兴师问罪,与财务部领导争吵,整个公司都知道这事了,老总说你们扰乱了办公秩序,属于严重违纪。你要么在公司全体员工大会上承认错误、交600元罚款,要么走人。”

黄理珊说:“单位放假扣那么多工资,明明是公司做得不对,我又没错,凭什么让我在员工大会上承认错误?不就是让我走人吗,走就走,我还不干了呢。”于是她当天就到人力资源部填写了《员工离职审批表》,在离职原因一栏注明“辞退、开除”。当她拿着表让张主管签字时,对方拒绝。黄理珊心想“你爱签不签”,将表交给人力资源部就收拾东西回家了。

其后,黄理珊申请劳动仲裁,要求赴跣技术公司支付2月份工资差额2500元、违法解除劳动合同赔偿金1.2万元。

工会律师相助 员工请求获仲裁支持

接着,黄理珊又向北京市总工会法律服务中心申请法律援助。她是农村户籍,符合受援条件,法服中心指派工会签约律师李春娟代理此案。

听完黄理珊的介绍,看了证据材料,又针对一些细节进行了沟通,李春娟律师说:“你这案件存在法律风险,违法解除劳动

关系赔偿金这项请求因为你没有证据,可能不会支持。”黄理珊点点头:“明白”。

仲裁开庭时,赴跣技术公司提交2016年2月和3月的考勤表,称2月份工资按出勤已足额发放;黄理珊于3月15日提出辞职后就不上班了,单位未签字盖章批准其离职,3月16日至3月31日旷工,因此单位不同意支付任何费用。

李春娟律师发表代理意见:“首先,黄理珊的2016年2月工资存在计算错误。2月1日至2月14日单位统一放假,并非是黄理珊个人请假或者旷工,但单位却以她旷工为由拒绝支付上述日期的工资。根据单位提交的2月份考勤表显示,2016年2月1日至2月14日公司其他员工均未出勤,其他工作日黄理珊均已出勤,因此单位计算错误,存在2月份未支付工资差额2500元。”

停顿片刻,李春娟律师接着说:“其次,单位违法解除双方之间的劳动关系。单位称黄理珊在2016年2月和3月有旷工情况,但根据其提交的考勤表来看,并未显示黄理珊存在旷工情形。单位不能提供充分的证据证明其与黄理珊解除劳动关系符合法律规定,并履行了合法手续,因此可以认定单位存在违法解除双方之间的劳动关系的情况。”

李春娟律师最后强调:“赴跣技术公司作为用工的管理方,应当承担举证义务,但其提交的证据材料无法证明其主张,因此单位应当根据法律规定承担相应的法律责任。”

不久,仲裁委采纳了李春娟律师的意见,裁决赴跣技术公司向黄理珊支付2016年2月份工资差额2500元、违法解除劳动关系赔偿金1.2万元。

单位申请撤销裁决 1.2万元赔偿成泡影

该案仲裁裁决对于赴跣技术公司来说是终局裁决,可单位对裁决不服,于是向中级法院申请撤销仲裁裁决。

法院庭审时,赴跣技术公司人力资源部李部长提交了黄理珊的《员工离职审批表》,其中有一行内容是:因2月份工资发放不合理,导致老总发怒被辞退。该表上面没有负责人签字和单位公章。

李部长说:“2016年3月15日黄理珊将此表交到我们部门,公司领导未在上面签字盖章,就是不同意她离职。按照我单位相关规定,她应当继续履行劳动合同,但交表后她再也没到公司工作。直到2016年3月31日,单位以旷工为由与她解除了劳动关系。我们属于合法解除,不同意向她支付违法解除劳动关系赔偿金。”

黄理珊认可表上的内容是自己写的,称她是在2016年3月15日被单位领导辞退的,填写《员

工离职审批表》并交给了人力资源部,她认可部门领导没在上面签字。

中级法院审理后认为,赴跣技术公司从未向黄理珊送达解除劳动合同通知书,也未以其他形式向黄理珊作出解除劳动关系的意思表示,故仲裁委支持黄理珊要求单位支付违法解除劳动关系赔偿金的裁决有误,属于“适用法律法规有错误”,裁定撤销“单位向黄理珊支付违法解除劳动关系赔偿金1.2万元”的裁决。

员工提起诉讼 终获6000元经济补偿

收到裁定书后,黄理珊蒙了:眼看到手的1.2万元赔偿怎么又没了呢?于是,她到法院提起诉讼。

法院审理时,黄理珊对法官说:“因我反映2月份工资发放不合理被单位辞退,赴跣技术公司虽未出具书面解除劳动合同通知书,但在2016年3月15日当天,我已按照车间主任的通知分别与另外两个同事做了工作交接,所以我才起诉单位要求支付违法解除劳动关系赔偿金的。单位主张因我旷工才解除劳动关系,并提交3月份考勤表作证据,我承认3月15日以后未再上班,我都被辞退了还上什么班啊?再说单位在仲裁庭审时提交的3月份考勤表,上面显示3月16日至3月31日我那一栏中,每天都写了个‘离’字,这就说明单位知道我已经离职了,所以根本不存在旷工情形。”

人力资源部李部长作为单位代理人参加诉讼。他说:“在我们单位,劳动者填写《员工离职审批表》后,要由部门领导和公司老总签字、加盖单位公章后才能离职,否则员工要继续履行劳动合同。黄理珊这张表上只有她自己的签名,没有领导签字和单位公章,这说明公司不同意她离职。她从3月15日后未按规定上班,构成旷工,单位是因此她旷工才提出解除劳动关系的。”

李部长拿出一份北京市社会保险申报网上查询结果,说:“我单位是在2016年3月31日停止给她缴纳社保费的,这足以证明公司是在3月31日与她解除劳动关系的,所以不存在违法解除。”

黄理珊反驳道:“3月缴纳的是2月份的社保费,单位3月31日停止缴费不能证明双方的劳动关系是在当日解除的。”

近日,法院判决赴跣技术公司向黄理珊支付2016年2月份工资差额2500元、解除劳动关系经济补偿金6000元。

案件分析: 员工选择“走人” 单位不构成违法解除

此案的争议焦点是黄理珊与赴跣技术公司之间的劳动关系是

否解除;若已经解除,是于何时由谁提出解除的;若是公司一方先提出解除的,是否构成违法解除并需支付违法解除劳动关系赔偿金。

在法院庭审时,双方当事人均认可劳动关系已解除,但对于解除时间、原因及过程双方各执一词。黄理珊主张劳动关系于2016年3月15日解除,由部门张主管在当天下午的管理人员会议上提出,解除原因是她与财务部领导因2月份工资发生争执后,张主管让她要么在公司全体员工大会上承认错误、交600元罚款,要么走人。黄理珊当场表示选择“走人”,随后到人力资源部填写《员工离职审批表》并办理了工作交接。

赴跣技术公司则认为双方劳动关系是在2016年3月31日由单位一方提出解除的,解除理由是黄理珊连续多日旷工。当日公司通知财务部停止为她缴纳社保费,但未通知黄理珊本人。

虽然赴跣技术公司主张与黄理珊之间的劳动关系是在2016年3月31日解除的,但在仲裁庭审时提交的3月份考勤表显示从3月16日起黄理珊一栏标记为“离”。质证时,单位称是新来的人力资源部员工认识错误,但其就该项主张并未提交充分证据。法院认为

新员工在不了解相关情况的情形下在考勤表上对其他员工做出“离”的标注,不符合日常生活经验和逻辑,因而法院对单位的该项意见不予采信,依法认定双方劳动关系于2016年3月15日解除。

关于解除原因和过程,庭审时双方当事人均认可黄理珊因2月份工资数额问题与财务部领导发生争执,双方分歧在于部门张主管所说“要么在公司全体员工大会上承认错误、交600元罚款,要么走人”,是否代表公司要与黄理珊解除劳动关系。对此,双方均认可“走人”是选项之一而非唯一确定的结论。法院认为这是单位并未作出确定的与黄理珊解除劳动关系的意思表示,而是提出两个方案让她选择,黄理珊则选择了“走人”。在这种情况下,黄理珊主张被公司单方违法解除劳动关系无事实依据,法院未予采信。

因双方当事人均认可劳动关系已解除,且劳动关系是在单位一方提出可选择解除的情形下劳动者选择了解除,所以法院认为应视为双方就解除劳动关系协商达成一致,赴跣技术公司应向黄理珊支付解除劳动关系经济补偿金。经法官释明,黄理珊同意法院判决解除劳动关系经济补偿金,于是她获得了6000元补偿款。

“假病号”被辞退闹事 工厂应当赔偿他吗？

案情介绍：

百善镇某工厂原职工顾某自2017年5月起曾多次无故旷工，在工厂发出警告后，又以生病为由隔三差五不上班。在其请病假期间，曾数次被同事撞见跟他人吃饭喝酒。无奈之下工厂于2017年7月13日以无故旷工、提供虚假病假条为由将顾某辞退。顾某对此心生不满，数次到工厂闹事，要求支付其2017年6月21日至7月13日的工资，并支付经济补偿金。工厂负责人李某不堪其扰，到百善镇法律援助工作站进行咨询。

法律分析：

工作人员向李某解释道：依据我国《劳动合同法》第三十九条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；……。

综合相关材料及事实情况，工厂解除顾某劳动合同的做法没有法律及程序问题，不存在《劳动合同法》第四十六条规定的应当支付顾某经济补偿的情形。因此顾某要求补偿损失的行为于法无据。

在6月21日至7月13日期间，顾某间或有13天请假未上班，严重违反劳动合同约定，工厂无需支付其相应工资。

经协商，工厂表示愿意支付顾某500元作为安抚，顾某认可工作人员的说法，同意不再到工厂闹事。



昌平区司法局