

入职9天即遭辞退 副总裁愤而维权

法院判公司违法但不赔偿 为何?



□本报记者 李婧

作为副总裁入职仅仅9天就收到了《终止试用期通知书》，因此，今年36岁的陈某某与北京某网络技术有限公司打起了官司，要求公司继续履行劳动合同。陈某某在试用期内月薪为15万，法院审理后认定公司系违法解除劳动合同。

年薪百万副总裁工作9天遭辞退

2017年11月，陈某某入职某网络公司，职务是产品副总裁。在职期间，其为公司CEO的直接下属，工作内容为产品研究、市场研究、政策研究。双方签订的《劳动合同》终止日期为2020年12月。

然而，仅仅入职9天，陈某某就接到公司人力总监的电话，口头通知他解除劳动合同。公司称，陈某某“入职之后的表现不符合录用条件”。对此，陈某某表示不服。

陈某某向北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求公司继续履行劳动合同。该委审理后认为公司解除决定确有不当，裁决双方继续履行劳动合同。公司不服裁决结果，起诉至法院，要求法院判决解除劳动合同，并要求陈某某归还工作用电脑。

庭审中，陈某某提交了一段他与人力资源负责人肖某的电话录音。在这段录音里，陈某某一再询问对方，“公司认为我不符合该职务的录用条件，那么，能不能告诉我录用条件是什么？”肖某答复，管理层认为与陈某某“沟通不顺畅”。陈某某问：“我是管理层。既然管理层认为有问题，那为什么我不知道？有没有跟我讨论过……”肖某答复：“因为您是评估对象。”

公司：试用期评分太低是辞退原因

公司称，劳动合同第3条约

定，陈某某在签订合同前已经明确知悉录用条件，双方确认试用期满前对陈某某进行转正评估，如评估得分低于60分，视为不符合录用条件；劳动合同第9条约定，陈某某应积极参加公司组织的有关技术业务及各项规章制度的教育和培训，陈某某违反合同约定或规章制度、劳动纪律，公司可根据合同及单位规章制度给予纪律处分并可依据具体情况、悔过程度决定是否解除劳动合同。陈某某对以上合同条款皆有违反，公司因此决定解除劳动合同关系。

公司还称，对公司安排陈某某入职培训及培训考试时间为2017年11月20日至24日。但其未参与考勤，入职考试的试题完成时间为同年的11月27日。公司认为其没有按时参加在线学习和考试。

另外，陈某某给同事留言称“若李总找我，回来后电话联系。”但同事联系陈某某时，陈某某没有回复。11月27日，公司对陈某某进行考核，综合评分为21分，依据为“未按时完成入职培训和考核、未按时完成安全新技能培训，未准时提交培训小结、工作总结及工作计划；不善于团队合作，响应团队不积极，不能有效进行工作配合……”部门意见为“辞退”。

对公司列举的以上证据和公司的意见，陈某某皆不认可。陈某某称，公司没有通知他参加培训考试。

员工：仍在奶茶馆、咖啡店履职

在庭审中，陈某某坚持继续

履行劳动合同。他表示，虽然公司声称解除了他的劳动合同，但他仍在正常工作，工作地点有时是公司办公地所在的大厦一楼大厅会客区，有时是咖啡馆，有时是奶茶馆。

公司辩称，陈某某已在其他单位任职，并就此提交社保查询打印件一份社保单据为证，显示该公司2018年3月通过办理社保增员的方式进行查询，发现陈某某社保处于正常缴费状态，即其社保由其他单位缴纳。在庭审时，陈某某拒绝回答社保缴费情况，并表示社保缴费情况与案件无关且涉及隐私。经法院释明相关法律规定并责令其签署如实陈述保证书，陈某某仍拒绝回答社保缴纳单位及个税扣缴情况。经过法院调查，为陈某某缴纳社保的公司为另外两家公司。

对于法庭调查的缴纳社保和个税的情况，陈某某不持异议。他在第二次庭审时提交《社保与个税代缴协议》等文件，解释两家公司是受其本人委托代其缴纳社保和个税的公司，相关费用由其本人负担。法院调查发现，陈某某曾经是这两家公司的股东和法定代表人。陈某某则表示，两家公司已分别于2017年9月和2018年1月变更工商登记，转入其表叔、表弟名下。

判决：单位违法解除劳动合同

法院经审理后认为，公司作出的《终止试用期通知书》虽然将解除事由指向“入职后的工作表现不符合该职位的录用条件”，但其未能就陈某某工作表现不符合录用条件进行有效举证。因

此，公司的行为缺乏合法依据，构成违法解除劳动合同。

然而，在是否继续履行劳动合同方面，法官在判决中指出，依据《劳动合同法》规定，违法解除劳动合同并不必然导致双方劳动合同继续履行。本案中，陈某某与公司之间劳动关系建立时间较短，合作基础较差，确认陈某某的合同已经于2017年11月29日解除，陈某某返还公司电脑一台。

陈某某不服判决提出上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

法官建议 用人单位应审慎建立劳动关系

案件终结后，蔡笑法官对案件进行两点解读，第一，为什么判决网络公司违法解除劳动合同？蔡法官介绍，虽然公司提交的劳动合同中约定陈某某在签订合同时已明确知悉录用条件，经转正评估打分低于60分视为不符合录用条件，但《聘用通知书》及现有证据材料均未能对“录用条件”的具体内容做出明确规定。公司提交的现有证据包括：转正评估表、钉钉记录等，都不足以证明陈某某怠于工作。另外，公司认为陈某某未能参与安全教育培训，但现有证据并未显示公司曾在培训前明确告知陈某某未参加此次教育培训则构成严重违纪。

第二，为何判决劳动合同已解除？蔡法官介绍，由于陈某某在庭审中只要求继续履行合同，并不要求公司对违法解除劳动合同进行赔偿，所以法院不能判决

赔偿。但从本案的情况看，陈某某在职期间短暂，双方信任、合作基础相对薄弱。另外，陈某某的职务有别于普通劳动者，其与公司法定代表人、首席执行官以及管理层间的沟通是否畅通，彼此间能否互信等将不仅影响到陈某某一人的工作效能，且将影响到公司整体的运营和发展。另一方面，也说明陈某某在劳动力市场上属于相对少数的高端劳动者，具有相应的竞争优势，有再就业的充分可能性。综合以上几点，本案中科技公司与陈某某间劳动合同关系已经不能继续履行。

针对此案，法官对用人单位提出建议：对于用人单位而言，用人单位在与特定劳动者建立劳动关系前，尤其是在聘用高级管理人员时，完全可以通过笔试、面试等多种方式，从技术、能力、匹配度等多方面对彼此间是否适合进行考察、审慎决定彼此间是否建立劳动关系。而一旦用人单位选择与特定劳动者建立劳动关系后，即意味着用人单位作为管理者应依照劳动法律法规，依法行使用工管理权。

法官对劳动者陈某某也提出建议：劳动者有权依法维权，但在诉讼过程中，劳动者作为当事人应遵循诚实信用原则。本案中，经法院释明相关法律法规并责令其填写如实陈述保证书，陈某某仍以涉及个人隐私为由拒不如实陈述与案件相关事实，上述行为是对诚实信用原则的违背，陈某某当以此为戒。

完善消费环节售后服务体系 助力区域法治营商环境建设

为建立健全保护消费者合法权益的部门协作和社会共治机制，结合创建全国文明城市工作精神，怀柔工商联合区发改委、区商务委、区商业联合会、区消协共同印发《关于进一步推动建立消费环节赔偿先付制度和健全消费争议快速和解机制的指导意见》，旨在进一步推进消费环节经营者建立完善的售后服务体系，营造良好的法治化营商环境。

该文件对于消费维权第一责任人、消费环节经营者首问制度、赔偿先付保证金机制、消费争议快速和解机制、经营者承担民事责任等进行了明确。鼓励有租赁柜台、出租经

营场地业务的经营方设立赔偿先付保证金，同时赔偿先付经营方应当定期分析消费争议情况，建立记录台账，接受社会监督，从而提高商品质量和服务水平。五部门将积极协调相关部门、动员行业协会、社会组织等单位共同开展此项工作。同时积极利用企业信用监管体系，加快建立解决消费争议信用评价制度，鼓励各行各业有针对性地探索建立健全消费争议快速和解机制。

该意见将从根本上调动经营者在保护消费者合法权益工作中的积极性，推动消费环节经营者建立完善的售后服务体系，为在经营单位内部化解消

费争议提供保障。为在全区范围内形成售后服务制度化、规范化、标准化添砖加瓦，实现第一时间、第一现场、最大限度和解消费争议，促进商家诚信经营，优化放心消费的市场环境。

怀柔工商分局 薛赵欣



怀柔工商专栏

外资企业适用于劳动法吗？

常律师：

您好！

我毕业后在一家国内设立的外资企业工作，从事的工作是翻译工作，翻译英语，福利待遇也挺好的。我想要了解一下，外资企业也需要遵守劳动合同法的相关规定吗？

感谢您的答复。

答：

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二条的规定，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

同时《中华人民共和国外资

企业法》第二条、第四条规定，本法所称的外资企业是指依照中国有关法律在中国境内设立的全部资本由外国投资者投资的企业，不包括外国的企业和其他经济组织在中国境内的分支机构。外资企业必须遵守中国的法律、法规，不得损害中国的社会公共利益。

据此，依照中国有关法律在中国境内设立的外资企业同样遵守中国的法律、法规，也即适用、遵守《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com