

怀疑员工“抓阄”评先进 以“弄虚作假”将其开除 公司无证据辞员工赔偿9万

□本报记者 赵新政

秋子供职的北京某大型电商公司拥有众多关联子公司,她先后在其中的两家子公司工作过。去年9月,公司给她安上旷工、委托他人打卡、弄虚作假、工作失职4项“罪名”。这些“罪名”莫说全部成立,即使有一项坐实,她也难逃被开除的命运。

最令秋子头疼的是,公司说她以抓阄的方式评价所在部门十几个员工绩效的好与差,并由此引发了这些员工的强烈不满。她对公司这项莫须有的“弄虚作假”指控极为反感,因此,在仲裁庭和法庭上都坚持要求公司举证证明。而公司因无确凿证据证明其主张被判输理,不得不于12月14日向秋子支付98648元违法解除劳动合同赔偿金。



关联公司相互用工 前边的错后边合算

据秋子介绍,经电商公司公开招聘,她于2014年12月18日入职该公司下属的网银在线公司工作,担任商务拓展经理职务。当天,双方签订了起止期限为2014年12月18日至2017年12月17日的劳动合同。合同约定:员工手册为劳动合同的附件。

在入职培训时,网银在线公司向秋子公示了《电商公司员工手册》及其附件。作为附件之一的《电商公司奖惩管理制度》规定:“营私舞弊,工作不负责任,擅离职守,怠慢工作,擅自变更工作流程,未履行岗位职责等,给公司造成重大影响或重大损害的行为”“一个月(或30个自然日)内累计旷工3天(含)以上,连续旷工2天(含)以上或一年(或12个月)内累计旷工5天以上的情形”,均为严重违反公司规章制度的行为,对存在此类行为的员工公司将予以辞退。

工作即将满一年的时候,即2015年12月14日,网银在线公司与秋子商议,将她调整到电商公司下属的贸易公司工作。经她同意后,网银在线公司作为甲方,秋子作为乙方,贸易公司作为丙方签订了一份三方协议。

该三方协议约定:第一条,网银在线公司与秋子之间的劳动关系于2015年12月14日解除。秋子入职贸易公司工作,秋子与贸易公司的劳动关系自2015年12月15日起,劳动关系截止期限同网银在线公司与秋子签订的原劳动合同的约定。

第二条,网银在线公司与秋子劳动关系解除后,双方之间无劳动争议,网银公司无需向秋子支付经济补偿或其他款项;将来秋子和贸易公司的劳动关系解除或终止时,在根据法律计算秋子应获得的经济补偿时,秋子在网银公司的工作年限与其在贸易公司的工作年限合并计算,贸易公

司根据该合并计算的工作年限,依法计算应支付给秋子的经济补偿。

第三条,秋子入职网银在线公司时提供的人职材料和相关信息资料视同已提供给贸易公司,秋子向贸易公司承诺该材料的真实性、合法性、完整性。秋子承诺在贸易公司工作期间,遵守贸易公司的各项规章制度,包括但不限于适用于电商公司员工手册及各项规章制度。

依据上述约定,秋子入职贸易公司后,双方又签订了起止期限为2015年12月15日至2017年12月17日的劳动合同,合同约定秋子的工作岗位为促销推广岗,员工手册为劳动合同的附件。

2017年9月15日,贸易公司以秋子存在旷工、委托他人代打卡、弄虚作假、工作失职等严重违纪情形为由,与其解除劳动合同。

“我的工作特别忙,连年休假的时间都挤不出来,怎么可能旷工呢?”秋子一查,贸易公司说她旷工的时间竟然是网银在线公司工作的事。具体日期是2015年10月12日至10月20日,理由是在该期间她未履行请假手续出国旅游,造成多日旷工。

抓阄评先子虚乌有 公司不服申请仲裁

“我在以前工作单位的错,不应后来的公司追究。况且,现公司所说的以前的错是不存在的。”秋子认为贸易公司做得太无道理且过分了,贸易公司不应因其与网银在线公司存在关联,就把员工的过错合在一起计算。原因是这两家公司毕竟是有区别的。

更让秋子接受不了的是,贸易公司硬给她扣上了“弄虚作假”的帽子。她说,贸易公司指称的事实竟然是在对商务拓展员工绩效评价打分时,不以员工的实际工作业绩标准为尺度进行衡量,而以抽签方式随机给员工下优秀、合格、不称职等结论。贸易公

司称其行为已经引起员工极度不满,给公司造成了重大不良影响,更是子虚乌有。

秋子说,贸易公司与她解除劳动合同时,其离职前12个月的平均工资为28000元。因不服公司辞退决定,她向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,请求裁决公司向秋子支付:1.违法解除劳动合同赔偿金98648元;2.产检费用1400元;3.2015年12月22日至2017年6月23日期间的延时加班费16957.5元。

仲裁委审理后,裁决支付秋子的第一项请求,由公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金98648元。同时,驳回她的其他仲裁请求。

贸易公司不同意仲裁裁决,向法院提起诉讼。

公司证据存在瑕疵 法院判决支付赔偿

法院开庭审理时,贸易公司表示不再将“委托他人代打卡”和“弄虚作假”作为与秋子解除劳动合同的理由。法院对此予以确认。不过,贸易公司仍然坚持拒绝支付赔偿金的请求。其理由依然是秋子在网银在线公司工作时未请假即出国旅游旷工多日,以及她在2017年的工作中玩忽职守,擅自变更工作流程,以抽签方式给员工评选绩效,给公司造成了重大不良影响。公司依据相关规章制度解除秋子劳动合同的行为合法。

秋子辩称,贸易公司的规章制度不是经法定民主程序制定的,也从未向她公示过。网银在线公司与贸易公司是两个独立的主体,贸易公司所称旷工事实与本案无关。

秋子还说,她的工作岗位为促销推广,没有管理和评选的权力,没有为部门员工绩效评选好与坏的责任,故其不存在以抽签方式给员工评选绩效的行为,亦未对贸易公司造成任何重大影响。相反,贸易公司以自认的理由

解除她劳动合同的行为是违法的,应当依法承担赔偿责任。

法院经审理查明,网银在线公司与贸易公司为关联公司,两个公司先后聘用过秋子。

对于双方当事人有争议的事实,法院认定如下:关于秋子是否存在严重失职的行为。贸易公司主张秋子属于公司中层领导,其在评定下属员工绩效时采取了抓阄的方式,属于工作失职。被如此评定的十几个员工对秋子的上述做法不满,情绪很大。而秋子对贸易公司的主张均不认可,称其没有给其他员工评绩效的权力。

贸易公司为证明秋子存在以抓阄方式给下属员工评绩效的行为,提交了微信聊天记录截图,而截图上存在部分涂抹。此外,贸易公司无法提交相应的微信原始聊天记录,秋子则对该证据的真实性和证明目的均不认可,因此,法院认定贸易公司应承担举证不能的法律后果。

法院认为,用人单位违反法律规定解除或者终止劳动合同的,应当依照法律规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。本案中,贸易公司系以秋子“存在旷工”和“工作失职”为由与其解除的劳动合同。然而,该公司所称的秋子的所谓旷工行为并非发生于秋子在贸易公司工作期间,贸易公司以此为由与秋子解除劳动合同明显不当。

另外,贸易公司提交的证据不能证明秋子存在工作失职的行为,且因该失职行为给其公司造成了重大影响或重大损害,故贸易公司以此为由与秋子解除劳动合同,没有事实依据。

综上,法院认定贸易公司与秋子解除劳动合同的行为违反法律规定,并对贸易公司关于其公司无需向秋子支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求不予支持。鉴于仲裁裁决的数额不高于法院核定的数额,法院予以确认,遂判决贸易公司于本判决生效之日起10日内支付秋子违法解除劳动合同赔偿金98648元。

未取得产权证情况下 签订的房屋买卖合同 是否有效?

【案情简介】

吴某从开发商处购得住房一套,由于当时开发商对该小区住房都未办理房屋三证,吴某遂将该套房屋私下转让给丁某,并签订转让协议。协议约定丁某先按协议规定向吴某付清房屋转让款,双方于本小区统一办理产权证书时再委托中介方办理房地产转让过户手续。但在开发商办理完该小区所有住房的产权证之后,吴某却以转让房屋时未取得三证、私下交易不合法为由拒绝过户,并要求按原价退还丁某购房款。为此丁某与吴某来到南邵法律援助工作站进行咨询。

【法律分析】

依法成立的合同,自成立时生效。本案吴某对房屋享有实质上的处分权,房屋买卖合同系合同双方真实意思表示。丁某与吴某签订房屋买卖合同时,吴某未依法登记领取权属证书,属于《城市房地产管理法》第37条(六)项规定“未依法登记领取权属证书的房地产不得转让”规定的不得转让情形。根据我国《物权法》第15条规定:“当事人之间订立有关设立、变更、转让和消灭不动产物权的合同,除法律另有规定或者合同另有约定外,自合同成立时生效;未办理物权登记的,不影响合同的效力。”依据物权法相关规定依法登记权属证书只是物权变动的权利要件,而不是买卖合同要件,在尚未取得产权证的情况下,双方签订《房屋买卖合同》的行为属于债权行为,不是物权行为,只要符合合同的成立要件,就应当认定为合同有效。房地产管理法的相关规定一般认为属于管理性强制性规定,而不属于强制性效力性强制性规定,故双方签订的房屋买卖合同并不违反强制性法律规定,应当认定为有效合同。

合同当事人应当遵循诚实信用原则,根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助等义务。本案中,双方约定于本小区统一办理产权证书时再委托中介方办理房地产转让过户手续,是双方当事人真实的意思表示,内容不违反强制性法律规定,双方当事人应当依照合同约定履行义务。丁某已向吴某支付了房款,且已实际入住,且目前房屋已经具有办理权属证书的条件,吴某应当协助丁某办理房屋过户相关手续。

常律师:

您好!

我来公司工作两年半了,签有劳动合同,期限是三年。由于我们公司在一个月前与另一家公司合并了,两家公司合并为一家新的公司,并且公司名称也重新注册了新的名称,所以,我们的劳动合同也重新变更为新的公司名称。此前,我与原来所在公司还有一点工资上的纠纷。我想问一

下,此时我该向哪家公司主张我的权利?

答:

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十四条的规定,用人单位发生合并或者分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

同时,《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》第十条规定,用人单位与其他单位合并的,合并前发生的劳动争议,由合并后的单位为当事人;用人单位分立为若干单位的,其分立前发生的劳动争议,由分立后的实际用人单位为当事人。用人单位分立为若干单位后,对承受劳动权利义务的用人单位不明确的,分立后的单位均为当事人。

据此,您应向合并后的公司主张您的权力。

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



昌平区司法局