

员工猝死工作现场 单位极力撇清责任

离职审批现矛盾 劳动关系被确认

□本报记者 赵新政

祝作宾刚过52岁就死了，而且是因为突发疾病猝死在工作岗位上。按照《工伤保险条例》规定，他的死应当视同工伤，并可享受总额为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍的一次性工亡补助金。这笔钱再加上丧葬补助金、供养亲属抚恤金等，是一笔数额不小的费用。

按理说，这些费用是由祝作宾亲属从工伤保险基金领取的。可是，公司未为祝作宾缴纳社会保险，所以，公司应当参照上述标准支付相应费用。而公司为了规避这个责任，竟然否认双方在出事时存在劳动关系。一时间，双方产生了激烈矛盾。

祝作宾儿子将公司诉至仲裁，请求确认其父与公司存在劳动关系。公司不仅极力否认，还出具《离职审批表》证明祝作宾在出事前3天离职。可是，公司出具的两份《离职审批表》在离职时间上相互矛盾，且不能作出合理解释，所以，仲裁机构不予采信。到了法院，终审法院也于5月27日判决否认公司的主张。

员工突发疾病死亡 公司称其已经离职

祝作宾是黑龙江人。2016年入冬后，他来到北京打工。由于很多建筑工地已经放假，他不得不找一份工资比较低的工作。经面试，北京一家保安公司愿意接收他。

在人职当天，即2016年12月10日，公司与他签订了劳动合同，合同期限为2016年12月10日至2017年3月10日。合同约定其担任保安员职务，按公司规定到相应单位值班，其工资标准为北京市最低工资。

祝作宾的儿子小祝说，其父前些年患上慢性病，后来又发现心脏不好。为了自身安全，家人一直嘱咐他干活做事悠着点、不能急。但是，不知为什么，其父在2017年3月6日突然去世。

“父亲的同事讲，我父是在工作时间、在工作岗位上突然发病猝死的。时间很短，120救护医生赶到时已经停止了呼吸。”小祝说，他和母亲知道父亲有病，所以，他们不计较发病前后到底出了什么事。“反正人已死了，妥善办一下后事就结了。”

可是，公司负责人的态度让小祝十分意外。对方除最初见面时客气两句话外，从来不讲如何办理后事。直到他提出丧葬费等费用，公司负责人才亮明态度：“这一切不关公司的事。祝作宾早已离职，与公司没有任何关系。”

仲裁确认劳动关系 单位不服诉至法院

经过咨询，小祝了解到可以视同工伤，按照《工伤保险条例》第39条规定，其作为亲属可以从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。其中，丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资，一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍，其母亲还可按照其父本人工资的40%每月领取抚恤金。

当小祝提出这些要求的时候，公司表示：“你说你的父亲被认定为工伤的情形。现在，你的父亲连工伤都不是，谈这些没有任何意义。”

小祝打听到，其父的情况属于视同工伤的情形，视同工伤也是工伤。可是，劳动部门视同工伤的前提是：其父与公司之间存在劳动关系，且在工作时间、工作岗位上突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡。

“我父亲符合相应的条件，但公司不承认与我父亲存在劳动关系，称其在出事前离职了。哪有这么巧合的事？”小祝说，为认定工伤，他向仲裁机构提出申请，请求裁决确认其父在出事前与公司存在劳动关系。

2018年6月8日，仲裁机构受理后，裁决祝作宾自2016年12月10日至2017年3月6日与公司存在劳动关系。公司不服裁决，向法院提起诉讼。

离职审批前后矛盾 一审判决利于员工

法官庭审中，双方争议的焦点集中在祝作宾与公司劳动关系的截止日期上。公司主张祝作宾于2017年3月3日从公司离职，当日双方已经解除劳动合同。

对此，公司提交离职审批表复印件作为证明。该离职审批表系正本复印件，上面记载有祝作宾职务、驻勤单位等信息。离职类

别一栏中，辞职、自动离职、合同期满各项下面均有“√”标记。在离职原因一栏中，有手写体“回家治病”。在签名处有“祝作宾”字样签字。在项目负责人一栏中，有“李某”字样签字。

公司提交的离职审批表副本复印件，与小祝持有的完全一致，内容为：本人祝作宾（身份证号码×××）自愿离开保安工作岗位，即签字之日起与保安公司解除所有劳动关系，并且无任何经济纠纷。离职相关手续已于2017年3月3日10时15分办理完毕。本人离职后一切行为均与该公司无关，如发生任何问题，均由本人承担。针对以上内容，本人已清楚了解并同意。离职人签字处有“祝作宾”字样签字，并捺有手印。

法院认为，对于祝作宾于2016年12月10日入职，双方均予以认可，法院对此予以确认。

对于祝作宾与公司劳动关系的消灭时间，根据双方当事人的陈述以及仲裁阶段的举证情况，法院认为，首先对双方均作为证据提交的保安离职审批表中记载的内容存在不一致的情况，因该两份审批表均系公司出具，而公司并未对此进行合理的解释，也未提交其他证据佐证该离职审批表的形成过程，无法排除祝作宾在离职审批表签字后由公司填写其他部分内容的可能性。

结合多位证人的陈述，法院无法确认祝作宾在发病猝死前3天即与公司解除了劳动关系。相反，证人证言能够印证祝作宾至死前仍与公司存在劳动关系。

此外，祝作宾发病抢救地点墙上悬挂有“保安服务有限公司”字样的宣传板，公司的解释是祝作宾在2017年3月3日后住在宿舍未离开，但对于祝作宾为何发病后在公司办公地点不能作出令人信服的解释。

根据上述情况，法院认为祝作宾与公司间存在劳动关系的截止日应为2017年3月6日，而非公司所主张的3月3日。由此，法院作

出了相应的判决。

单位辩解不合常理 确认员工并未离职

公司不服法院判决，以一审判决认定事实不清、适用法律错误为由提起上诉，请求二审法院依法撤销原判，发回重审或改判。为此，公司还提交证人卢某及证人王某分别出具的证人证言两份，欲证明祝作宾的离职时间为2017年3月3日。

法院审查认为，公司二审提交的证人证言不属于二审新证据，理由是并未依照法律规定向法院申请，证据合法性欠缺；再者，相关证人证言均在一审法庭辩论前就已经存在，一审举证并无困难，但公司并未在一审法庭辩论终结前行使举证权利。从证人证言来看，两位证人均无最终的人事审批权，其证言的关联性不足。

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13条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”本案中，公司提交的《离职审批表》有两个版本，但记载的内容略有差异，公司对此解释是事后审批问题。

法院认为，公司作为用人单位，在与祝作宾解除劳动关系的情形下，应当保证解除事实清晰明确，依照公司陈述，其于2017年2月7日与祝作宾的亲属结算完毕并实际履行，按照常理应当是审批在前，结算在后，而公司的解释是结算在前、审批在后，且其单方在结算之后的《离职审批表》上添加内容，等于改变了解除劳动关系时双方真实意思表示的内容，一审法院对公司举证产生合理怀疑，具有事实依据。

鉴于公司上诉请求不能成立，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

员工不能胜任工作 能否直接予以辞退

编辑同志：

李某在我公司上班已有3年时间。半年前，我公司聘任李某为公司业务部经理助理，考察期为6个月。在6个月的考察期内，李某的业绩不好，经常不能完成本职工作，经理好几次到人力资源部提出换人。

最近，公司组织对李某考核，并作出了其不能胜任经理助理一职的结论。可是，李某对该考核结论不认可。

请问，我公司现在能否以李某不能胜任工作为由跟他解除劳动合同？

读者：宗胜

宗胜读者：

你公司不能直接辞退李某。

《劳动合同法》第40条第2项规定：劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。据此，如果公司能证明李某不适合从事原工作，应依法给他调换岗位。如果你公司履行了以上义务后，李某仍然不能胜任工作，说明其已经不具备在你公司工作的职业能力，公司有权依照上述程序跟李某解除劳动合同。

需指出的是，调换岗位必须体现合理性。用人单位应当与员工充分协商，并根据员工的工作经验、工作能力、技能、调岗前工作内容等进行调查，要杜绝盲目调岗，否则就不能以员工不能胜任新岗位为由予以辞退。

不论是认定员工不能胜任原工作还是不能胜任新岗位，前提应当是已明确了员工的工作任务和岗位职责，制定有考核指标或者设定有工作目标，而且是合理的。

1994年劳动部办公厅《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第26条指出：“‘不能胜任工作’是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。用人单位不得故意提高定额标准，使员工无法完成。”对该规定可以解读为：当用人单位与员工已就工作内容、任务目标、绩效考核标准进行约定的，则按照约定执行；未约定的，则依照与其相同岗位的大多数员工普遍都可达到的标准执行。因此，如果用人单位无法证明工作内容、目标或者考核指标合理，或者无法提供绩效考核不合格的制度依据，或者无法证明该员工完成的任务未达到同岗位大多数员工普遍都可达到的标准，那么以“不能胜任工作”解除劳动合同就很可能被判定为违法解除劳动合同。

潘家永 律师

坑人的“二房东”

案情介绍：

2016年12月，张某将一套自己所有的房屋出租给王某，租期为2年。双方约定王某不得转租，否则张某有权解除租赁合同。2018年3月，王某因事外出将该房转租给李某，租期为一年，并约定期满可以续签。2018年12月，房主张某告知王某将收回该房自己居住。李某认为王某隐瞒真相，导致自己无法继续承租，准备起诉

王某请求确认租赁合同有效，于是来到霍营街道法律援助工作站进行法律咨询。

法律分析：

《中华人民共和国合同法》第224条规定：“承租人经出租人同意，可以将租赁物转租给第三人。承租人转租的，承租人与出租人之间的租赁合同继续有效，第三人对租赁物造成损失的，承租人应当赔偿损失。承租人未经出租人同意转

租的，出租人可以解除合同。”本案中，王某的租赁合同已经到期，不再享有房屋使用权，因为张某不同意转租房屋，王某与李某的转租合同不生效。李某不能再在该房屋居住，但可以请求转租人王某赔偿其因不能继续居住造成的经济损失。霍营法律援助工作站提醒李某，在办理房屋租赁时要注意：一是查验出租人的身份证与所出租的房屋产权登记是否一致，若是通过中介签订

合同，是否有产权人的授权委托书。二是租赁合同的条款要全面。包括当事人姓名或者名称及住所、房屋的坐落、面积、装修及设施状况、租赁用途、租赁期限、租金及交付方式等。



昌平区司法局