

辞退不胜任工作员工应注意什么?

【基本案情】

申请人:宋某
被申请人:C公司
宋某于2016年3月28日入职C公司,岗位为法务,月薪14000元。双方签订了期限为2016年3月28日至2019年3月31日的劳动合同。2018年9月30日C公司向宋某送达了《解除劳动合同通知书》,其中载明解除的具体原因为:不能胜任法律合规工作。

宋某于2018年10月8日申请仲裁,要求C公司支付违法解除劳动合同关系的赔偿金。

庭审中,C公司主张宋某不能胜任工作具体是指:1.宋某在日常合同审核工作中,多次出现审核结果不合规情况,并被公司领导及同事多方质疑,该行为给公司业务造成了不良影响;2.公司于2018年9月28日对宋某所在的部门员工进行了专业能力与工作考核,考试结果显示宋某对行业的相关法律法规及公司法律合规工作进展情况均不了解。

为此,C公司提交部分由宋某审核通过的公司与客户方签订的协议,主张宋某未提示公司应该注意的风险,导致客户方对公司不信任。

C公司还提交《法律合规部员工专业能力、工作能力考试试题》及参考答案,用于证明公司对包括宋某在内的法律合规部员工进行了考试,从宋某的答卷可看出其未达到考核标准。

可是,C公司提交的宋某的答卷上未显示成绩,该公司也未告知宋某考试成绩和考核结果。此外,C公司也未提交其他证据证明宋某存在被公司领导及同事的多方质疑、给公司业务造成不良影响的情况。

【审理结果】

C公司以宋某不能胜任工作为由与其解除劳动合同的行为依据不足,不符合《劳动合同法》规定的合法解除的法定情形,系违法解除。依据《劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定,C公司应支付宋某违法解除劳动合同赔偿金。

【评析意见】

《劳动合同法》第四十条规定,有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)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。

如何把握该条款的适用?东城区劳动人事争议仲裁院审理认为,至少要从“不能胜任工作”“考核”“调岗”等几个方面予以考量。

首先,“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。结合本案事实,宋某为法务,C公司与宋某是否约定了岗位职责或者C公司的规章制度中是否有“法务”这一岗位职责的规定,以及宋某是否完成了其应当完成的工作量是审核宋某不胜任工作的参照标准,不能仅凭其审核的几个合同或协议的情况进行判断。C公司也未提交证据证明其公司关于宋某遭到公司领导及同事的多方质疑、给公司业务造成不良影响等主张,即便有证据,这种评价也过于主观,不具有客观的证明力。

其次,如何判断劳动者“不能胜任工作”,一般应当与绩



效考核或者业绩考核相关联。如果考核不合格,用人单位主张劳动者“不能胜任工作”才更有说服力,才能接着考虑下一步的培训和调岗事宜。但绩效考核作为用人单位对员工进行用工管理的重要制度,必须合法有效,才能作为考核的依据。

一般来说,一个合法有效的绩效考核制度应当注意以下几点:1.内容方面应当包括考核范围、考核标准(最好依据事先送达给劳动者的岗位职责制定)、考核项、考核结果应用方式等;2.考核标准尽量量化;3.考核结果应当公示;4.经民主程序制定。此外,用人单位对员工作出的考核结果应当建立在考核实施之前即已预设的考核程序之上,用人单位是否严格按照严谨设定好的考核程序对员工进行实体考核,直接影响到员工考核结果是否客观公允。所以,用人单位应当严格按照绩效考核制度进行考核。

结合本案事实,C公司虽然组织了宋某的考核,但其实考核只是一次考试,且没有考试成绩,也未告知宋某考核结

果,即便有考试成绩,C公司显然缺乏考核制度及考核依据,故仅凭一次考试就主张宋某“不能胜任工作”,显然不具有说服力。

再次,适用《劳动合同法》第四十条第二项的规定,还有一个法定程序就是“经过培训或者调整工作岗位”。这里的培训指的应当是与岗位职责相关联的培训,调整工作岗位指的应当是与原岗位工作职责存在关联,不能肆意调整员工工作岗位。本案中,C公司并未对宋某进行培训或者调岗,而是直接以不胜任工作为由解除与宋某的劳动合同,也存在瑕疵。

综上,适用上述无过失性辞退的条款,用人单位应当举证证明劳动者不能胜任工作,而判断劳动者不能胜任工作应当从劳动者有明确的岗位职责、完备的绩效考核制度、客观的考核结果等方面审查;还需审查用人单位是否对不胜任工作的员工进行培训、调整工作岗位,该员工仍然不胜任工作。

东城区劳动人事争议仲裁院 周思思(邵怡明 插图)

借贷双方有一方失踪如何追讨欠款或还款

2016年6月,郑某因翻建房屋找沈某借款10万元,借款期限为2年。还款期限届满前的3个月,郑某夫妻外出打工且一去不返,至今一年多没有下落。沈某听说,此时再不想办法讨要就会超过诉讼时效期间,过期后债权就不受法律保护了,因此很着急。

与沈某相反,蒋某于2年前因购房向谢某借款20万元,约定利息为银行同期利息的3倍,借款期限为2年。借款期限届满时,蒋某急于还款,但找不到谢某。考虑到无法按时还款将要支付更多的利息,蒋某不知该如何是好。

【说法】

沈某遇到的情形属于债务人下落不明。对于此种借款案件,他可以通过以下两条途径追款:

一是在诉讼时效期限内向法院起诉。借款合同纠纷的诉讼时效为3年,从还款期满的第2天起计算。债权人只要在该期间内持借据等证明借贷关系存在的证据起诉,法院就会受理。法院一般采用公告送达的形式传唤债务人应诉。公告期届满,债务人不应诉的,法院可作缺席判决。判决生效后,债权人可以申请法院拍卖债务人的房屋等财产,从而拿回借款。

二是向法院申请宣告债务人为失踪人,然后由其财产代管人从失踪人的财产中支付借款。

《民法通则》第20规定:公民下落不明满2年的,利害关系人可以向法院申请宣告他为失踪人。沈某与郑某有债权债务的利害关系,且郑某已下落不明满2年,因此,沈某有权向法院提出宣告失踪的申请。法院受理后发出寻找公告,公告期届满,如果郑某没有出现,法院就会判决宣告郑某失踪,并确定郑某财产的代管人。此后,沈某就可以要求财产代管人从郑某的财产中支付欠款。如果财产代管人拒绝支付,沈某可申请法院强制财产代管人支付欠款。

蒋某遇到的情形属于债权人下落不明。在此情况下,他可以通过申请办理提存公证的方式还清欠款。办理提存的机关是公证机构。

《合同法》第101条规定:“有下列情形之一的,难以履行债务的,债务人可以将标的物提存:(1)债权人无正当理由拒绝受领;(2)债权人下落不明;(3)债权人死亡未确定继承人或者丧失民事行为能力未确定监护人;(4)法律规定的其他情形。标的物不适于提存或者提存费用过高的,债务人依法可以拍卖或者变卖标的物,提存所得的价款。”

因此,蒋某可以申请办理提存公证,公证处经审查认为符合提存条件的即予办理。此时,蒋某可以将借款本息打入到公证处提存账户内,由公证处按法定程序将该笔款项交付给债权人谢某。

潘家永 律师

申请工伤认定要提交哪些材料?

职工问:

温某是一家公司的工人。由于长期在粉尘环境中工作,他吸入了很多铁矿粉。在一个月前的体检中,温某被诊断出职业病。现在,公司已经答应为温某提出工伤认定申请。可是事情已经过去一个多月了,公司还没有动静。

温某心里着急,便去询问公司经理。公司经理告知他,由于工作忙未能在规定的时间内为温某提出工伤认定申请。温某感到很沮丧,不知如何是好。

温某询问得知,像他这种情况,依照法律相关规定,他可以自己去提出工伤认定申请。但是,在具体操作时,他不知道需要提交哪些申请材料?

律师解答

本案涉及的法律问题是提出工伤认定申请需要提交哪些材料。

关于这个问题,《工伤认定办法》做出了明确规定,即依照法律规定,申请工伤认定首先要填写《工伤认定申请表》。除此之外,职工还需要提

交两类材料。一是劳动、聘用合同文本复印件或者与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)、人事关系的其他证明材料;二是医疗机构出具的受伤后诊断证明书或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。本案中,温某可以依照上述法律规定,携带上述材料去申请工伤认定。李德勇 律师

怀柔区市场监管局超额完成无证无照经营整治工作

今年上半年,怀柔区市场监督管理局无证无照经营成效显著,系统上账无证无照经营37户(计划内任务12户,计划外任务25户),均已完成整治,完成全年计划任务的308%。

一是坚定无证无照经营治理“三个一批”。即做到“查处关停”一批、“引导办照”一批、“规范管理”一批,坚持查处与引导相结合、处罚与教育相结合的原则,对具备办理证照的

法定条件等符合要求的经营者,督促、引导其依法办理证照,同时根据《无证无照经营查处办法》第三条的规定,指定场所和时间,允许经营者从事无须取得许可的便民服务活动。

二是充分用好“街乡吹哨、部门报到”工作机制,充分发挥街道(乡镇)在属地治理工作中的组织、协调作用,针对拒不配合整治工作的“钉子户”

“问题户”,从开展“一案双查”、限制房屋交易等多方面开展综合执法,挤压“开墙打洞”和无证无照违法经营的生存空间,合力破解重点疑难问题,进一步提高执法效能。

三是做好问题点位发现挂账机制,及时对12345市民来电反映无证无照经营问题线索进行核实,及时上账属实点位。上半年,共收到无证无

照经营问题线索49条,其中属实点位3条,属实点位已在专项整治系统中上账,并已完成销账工作。

四是做好长效防反弹工作机制,积极利用社会力量开展群防群控,对已完成整治的点位明确防反弹责任人,每月进行回查并记录。上半年共收到问题线索7条,其中属实4条,属实点位现已完成整改工作。