不愿业务骨干离职 称其申请找错对象

员工证明主管身份后胜诉

□本报记者 赵新政

品学兼优的夏洁入职后,没过多长时间就以其良好的业绩获得公司上下的认可。成为业务骨干后,公司打算进一步提拔重用她。正当这个时候,她提出了离职申请。这个举动,让公司吴总经理十分扫兴。

“为了留住人才,公司在聘用夏洁时就为她解决了北京市户口。不久,公司又交20万元培训费让她参加专项技术培训。为此,双方还约定了期限为5年的服务期。”吴总经理说,不知哪点儿对不住她了,说走就走!

为挽留夏洁,公司起初以未收到夏洁辞职申请为由,拒绝为她办理离职手续。后来,又改称收到她辞职申请的业务主管不是公司员工。在夏洁提交多份证据证明该业务主管是公司员工,而且是她的直接“业务主管”后,法院于11月1日判令公司为夏洁办理档案和社会保险转移手续。

服务期内申请辞职 公司不许员工离职

夏洁说,她是2015年初与北京一家科技公司取得联系的。吴总经理介绍说,本公司主要从事技术开发、技术推广、技术转让、技术咨询、技术服务业务,在现代农业智能系统推广应用方面有特长。由于专业对口且有进京工作的机会,经过笔试、面试等一道道程序,她终于在同年5月4日如愿以偿并正式入职该公司。

入职当天,公司与夏洁签订了期限为2015年5月4日至2020年5月3日的劳动合同。经过一个多月的试用,公司便把她安排到大客户部工作。此后不久,公司让夏洁参加一项专业技术培训,培训费用高达20万元。

为了报答公司知遇之恩,夏洁同意与公司再签订一份专业技术培训和服务期协议,服务期限为5年,该期限与劳动合同期限完全相同。也就是说,在劳动合同有效期内,若没有特殊情况,夏洁不得离职。

可是,世事难料。到了第三年的时候,夏洁因个人发展及家庭需要,到了不得不辞职的时候。通过反复思考,她决定2018年7月12日以个人原因为由通过电子邮件向公司提出辞职。

该邮件收件人张某,是夏洁的业务主管,同时也是公司副总经理。夏洁认为,张某会及时把她的要求向公司转达,公司也会批准她的辞呈。可是,她第二天收到的张某的回复是:不同意辞职。

公司否认收到申请 还称主管非其员工

由于事发突然且必须辞职,所以,夏洁顾不得其他,强烈要求公司为她办理离职手续。与公司多次交涉无果,她只得申请劳动争议仲裁。仲裁裁决后,公司又诉至法院,诉求判决公司无需为夏洁办理档案和社会保险关系转移手续。

公司的理由是:夏洁已与公司签订为期5年的劳动合同及服务期协议,为此,公司为她解决了北京户口,她有义务履行相关约定。此外,公司并未收到夏洁的辞职申请,收到其辞职申请的张某并非公司员工,其无权也不能代表公司对此事做出任何决定。

公司认为,在其对夏洁辞职一事并不知情,未收到夏洁口头或书面辞职申请的情况下,双方劳动关系依然存续,无需进行工作交接。由于夏洁参与公司重大项目,其工作无人替代,所以,公司已多次通知其返岗,并一直为其缴纳社会保险,从来没有按辞职来对待过她。

对于张某的身份,公司的解释是:其与北京市某科学院有项目合作关系,张某不是公司员工,而是科学院的员工,张某仅在公司与科学院的合作项目中是夏洁的领导,不是夏洁在公司的领导。夏洁向张某提出辞职,不代表公司收到了她的辞职申请。

夏洁辩称,其已通过多种方式向公司提出辞职,张某在公司担任副总经理职务,是她的直属领导,她向张某提出辞职即履行了劳动者解除劳动合同的通知义务,公司拒绝为她办理档案和社会保险关系转移手续,侵害了她的合法权益。

员工还原主管身份 公司被判履行义务

为证明自己已经提出辞职申请,且业务主管张某系公司员工,夏洁提交如下证据予以证明:一是夏洁与张某的电子邮件。该邮件载明:2018年7月12日夏洁向张某发送电子邮件,附件为辞职报告,主要内容为夏洁基于个人原因、公司架构调整和职业规划等因素为由提出辞职。张某于7月13日回复,不同意夏洁的辞职。

二是张某系公司副总经理、集团大客户部部门经理,系夏洁主管领导。为此,夏洁提交公司人事经理安某的电子邮件。其上载明:2018年7月3日安某向公司全体员工发送人事调整通知:任命张某为公司副总经理兼集团大客户部经理等。此外,还有同年9月5日安某向全体员工发送的公司通讯录,其上载明张某为公司副总经理、集团大客户部经理及办公电话,集团大客户部员工包括夏洁、张某、王某等21人。

三是工作交接的电子邮件。其上载明2018年7月18日夏洁向王某发送工作梳理的电子邮件,并抄送给张某;2018年7月25日夏洁向杨某、初某、秦某、刘某等人发送工作资料梳理清单的电子邮件。

四是在职证明。内容为2017年10月26日公司曾向美国大使馆出具夏洁的在职证明,其上加盖有公司公章,领导姓名为张某,领导签名处载有“张某”字样的签名。公司对该证明中公章的真实性认可,对签名部分的真实性虽不认可也不申请笔迹鉴定。

公司为证明自己的主张,向法庭提交张某的事业单位聘用合同书、社会保险个人权益记录予以证明,其上载明科学院与张某签订期限为2012年10月1日至2022年9月30日期间的聘用合同,科学院自2014年10月起为张某缴纳社会保险。

法院认为,夏洁提交的通讯录邮件和在职证明均显示,张某在公司担任领导职务,系夏洁的直属上级领导,在此情形下,夏洁向其主管张某发送以个人原因离职的电子邮件合法有效。依据《劳动合同法》规定,劳动者解除劳动合同应提前30日以书面形式通知用人单位,而夏洁当日通知公司解除劳动关系确有不妥。

公司主张夏洁与其签订服务期协议,公司为夏洁办理北京户口,且夏洁负责重要工作岗位、接触重要客户、相关工作尚未进行完毕等为由主张双方劳动关系存续。对此,法院认为,若夏洁违反服务期的约定,公司可根据相关法律规定对夏洁进行服务期的管理和追责。因公司没有证据佐证夏洁未交接工作,即使夏洁违反法律规定解除劳动合同给公司造成损失,公司亦可依法要求其承担赔偿责任,故对公司该项主张不予采信,双方劳动关系应于2018年7月12日解除。

《劳动合同法》第50条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。据此,法院判决公司在判决生效后15日为夏洁办理档案和社会保险关系转移手续。

没有证据依然上诉 法院终审维持原判

公司不服判决提起上诉。二审中,双方当事人均没有提交新证据。

庭审中,公司改口称科学院是其的主管单位,张某由科学院派驻到公司担任项目负责人,在工作中确与夏洁为上下级关系。公司称其已将张某的人事情况告知过部门员工,但未提交证据证明。夏洁主张不知悉张某与科学院存在劳动或人事关系。

二审法院认为,双方当事人均认可张某与夏洁在工作中确为上下级关系。即便夏洁知悉张某的人事关系,基于其工作中客观执行的上下级关系,她向张某递交辞职报告亦符合一般劳动人事管理关系的常理,张某作为主管领导,应依其职权予以妥处。因此,夏洁向张某发送离职申请电子邮件可以视为其向公司履行了解除劳动合同的通知义务。

夏洁于离职当日通知公司解除劳动关系虽有不妥,但鉴于解除行为具有形成权的法律性质,电子邮件到公司之日即发生劳动关系解除的法律效果,双方劳动关系于2018年7月12日解除。鉴于一审判决认定事实清楚,适用法律正确,二审判决予以维持。

网络购物遇到退货难 消协帮助行使后悔权

□本报记者 赵思远

“双十一”网购盛宴即将拉开帷幕。面对电商五花八门的促销打折广告,不少消费者很容易冲动。由于网购不能进行线下实体体验,如果购回的商品不满意怎么行使“后悔权”呢?下面这个案例告诉人们应当怎么做。

10月23日,消费者黄先生在某网站上看到一则广告:“原价1008元的六瓶茅台镇荷花酒,只要199元”,黄先生随即拨通了抢购热线。销售人员宣称此酒“原厂原装、口感醇正,仅限1000箱,预购从速。”于是,爱喝酒的黄先生花费398元订购了2箱。

可是,黄先生收货品尝之后,觉得此酒并不适合自己的口味,于10月27日向客服提出退货。在反复沟通中,对方始终不给明确答复,不是让黄先生送人,就是要向负责人请示,总之,就是不答应退货。无奈,黄先生向北京市通州区消费者协会寻求帮助。

通州区消协工作人员对购货票据、宣传广告等信息认真调查核实后,立即与经营者取得联系并找到了负责人。在将黄先生的退货诉求以及相关法律予以明确告知对方后,双方经协商达成一致,即除打开的一瓶酒以外,商家收回未开封的11瓶酒,退还黄先生364.8元。

通州区消协介绍说,本案是消费者网购后七日内选择退货的案件。《消费者权益保护法》第25条规定:“经营者采用网络、电视、电话、邮购等方式销售商品,消费者有权自收到商品之日起七日内退货,且无需说明理由,但下列商品除外:(一)消费者定作的;(二)鲜活易腐的;(三)在线下载或者消费者拆封的音像制品、计算机软件等数字化商品;(四)交付的报纸、期刊。除前款所列商品外,其他根据商品性质并经消费者在购买时确认不宜退货的商品,不适用无理由退货。消费者退货的商品应当完好。经营者应当自收到退回商品之日起七日内返还消费者支付的商品价款。退回商品的运费由消费者承担;经营者和消费者另有约定的,按照约定。”

通州区消协提醒消费者,网购要多对比商品网上网下的价格,可到实体店看看标价,防范商家采取先涨价后降价方法虚构优惠促销,小心低价陷阱;有些商家隐藏着霸王条款,其中就有“不退不换”问题,所以要掌握促销规则;选择专业性强、信誉度高和价格合理的网店购物,要多看看买家评价,识别出商家刷单、刷好评造假等违法行为,小心虚假宣传;理性对待促销及广告宣传,不要盲目购买不必要的商品。留存好交易凭证,如:聊天记录、购物记录等,以便出现纠纷时及时有效维权。

情侣分手后借给对方的钱可以要回吗?

案情介绍:

王某和李某恋爱了一年分手了。恋爱期间,李某在与王某的微信聊天中提到自己想买一个价值两万元的名牌手提包,以月底工资还没有发为由向王某借款两万元购买,王某回答同意借这笔钱给李某,随后用微信转账两万元借给李某购买手提包。李某购买手提包后一直没有将两万元还给王某。王某鉴于与李某恋爱关系亲密,不着急用这笔钱,遂一直没有向李某讨要。但因王某与李某因感情不和结束了恋爱关系,王某认为不能便宜了李某,要向李某讨回购买手提包的两万元和情人节发给李某的520元红包。李某以没有纸质借款合同为由拒绝还款,并且指责王某小肚鸡肠。王某不知该如何是好,于是来到史各庄公共法律服务站咨询。

法律分析:

工作人员答复王某,可以向李某讨回两万元。首先两万元是李某与王某在聊天记录中明确指出的李某向王某借款两万元购买手提包,因此不属于赠与行为。虽然没有纸质借款合同,但根据《合同法》第十条规定,“当事人订立合同,有书面形式、口头形式和其他形式。”口头借款合同受法律保护。是可以讨回的。但是王某情人节给李某发的520元红包是无法讨回的。从法律的角度来说,在谈恋爱期间一方为另一方正常花费或者具有特殊含义的转账金额(诸如1314、520等金额),特别是在特殊的日期,如情人节或者七夕之类的,在无其他证据证明的情况下,不宜认定为借贷,一般是会被认定为对于另一方的赠与,那么就赠与的性质来说,这部分的转账是不能够要回的。

昌平区司法局