违法辞退员工引发6场官司

员工1年未上班也需支付全额工资

□本报记者 赵新政

通过猎头招聘，章翔（化名）顺利进入北京一家外资公司担任人力资源总监职务。一开始大家相谈甚欢，后来就有点儿磕磕绊绊，在其任职将近一年时突然收到了公司的辞退信。经询问才知道，公司辞退他的理由是其坚持自己的理念和设想，拒绝听取同事和领导的意见，未能关注公司最紧迫方面的人事需求，不适合且不胜任其担任的职务。

章翔不接受公司这个笼统的、主观色彩浓厚的辞退理由，经交涉无果后向劳动争议仲裁机构申请了仲裁。仲裁裁决后又经过法院一审二审，最终判令公司与章翔继续履行合同。

“法院这么判了，公司只得执行。但其以无合适岗位可供安排为由，直接安排我待岗，每月只发一点儿生活费。”不得已，章翔再次申请仲裁要求公司补发上述诉讼期间10个月的工资及待岗期间2个月的工资差额。岂料，这场官司又打到二审才于7月10日作出终审判决，由公司按照正常上班的工资标准向其支付92万余元。

辞退理由莫名其妙 员工拒绝公司决定

回顾一下两年多来连续打6场官司的经历，章翔至今气愤不平。

章翔是2017年5月9日入职的。当天，双方签订了期限至2020年5月8日的3年期劳动合同。合同约定其担任人力资源部门高级总监职务，每月工资包含基本工资74580元、住房补贴3500元、交通补贴150元、手机通讯费300元、每日餐补15元，每月应发工资合计78856.25元。

“这些案件仅仅解决了2019年3月之前的问题，此后到现在的工资问题还没解决，是不是再打官司还不一定。”章翔说，他参加工作10多年来，最不能容忍的就是公司辞退他的理由。如果自己确实有错误就指出来，他很乐意改正。

而公司在2018年3月8日向章翔发出的辞退信内容为：公司决定终止您的聘用协议并自即日起立即生效。在您归还公司所有财产包括但不限于电脑、门禁卡、移动电话、图纸、客户名单、市场营销信息和原始文件、副本和电子文档等之后，您将获得一笔遣散费、未休假期的付款。同时，公司将承担法律要求的与您离职有关的所有登记和备案工作。

“这么重要的信件却不给出任何理由，决不是公司为了照顾我的面子和情绪。”章翔与公司多次交涉，对方才逐渐说出其固执己见、不易沟通等辞退事由，但没说出具体内容。于是，他向仲裁机构申请裁决公司继续履行劳动合同。

无证据证明不适任 法院判令履行合同

仲裁裁决支持章翔继续履行劳动合同的请求，公司不服并在法定期限内诉至法院。

法院庭审时，公司称与章翔解除劳动合同的原因，是其在工作期间一直未能关注解决公司最紧迫方面的人事需求，坚持自己的理念和设想，拒绝听取同事和领导的意见和沟通，被证明不适合且不胜任人力资源部门高级总监的职位。当前，由于公司撤销了人力资源部门高级总监的岗位，致使双方签订劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，所以，无法继续履行劳动合同。

为此，公司提交了董事会决议、首席营运官和全球首席执行官的书面证人证言。其中，董事会决议的内容为：根据公司章程及中国有关法律的规定，决议取消人力资源部门高级总监一职，自2018年3月8日起生效，原该职位职责转由公司人力资源部门其他职位承担。

公司首席营运官的证言载明：我是章翔的直接上级领导。2018年3月8日，我与我的直接领导集团的CEO一起通知章翔，公司决定与其解除雇佣关系。我认为其的主要原因是：本公司作为有10年历史的高科技公司，在全球有7家子公司为国际医药企业做原创药研发服务。当初聘用章翔是看中他有多年大型国有企业人事管理经验，其上任后也表现出有主见有想法、积极肯干的一面。起初，他与公司管理团队的沟通比较顺利，大多数高管对其知识和能力表示认可。但随着时间的推移，其固执己见、不愿理解管理团队其他成员想法的一面逐渐暴露出来，最终甚至表现出自以为是、不愿理会其它高管想法的状况。由于其工作重心一直未能关注解决其他管理层一致认为的最紧迫的人事方面需求，而一味推行其自己的理念和设想，经长期、多次沟通交流无效，公司高管们一致认为解除其劳动合同对双方是最好的结果。

公司全球首席执行官的证言载明：我们一直希望通过给予章翔一定长的时间，让他把他的注意力重新集中到公司迫切的人事需求上。我个人也多次和他就此做沟通交流，不幸的是我们期望的改变一直没有发生。公司的多位业务部门副总裁也和章翔多次交流，也未能改变章翔的工作重心和行为。最后，多位高管同事只能简单地停止与章翔在人事方面的合作。我只能认定章翔不能解决公司人事方面的需求，其理念和做法并不适合相对年轻并处于发展期的公司。经公司研究决定解除其劳动关系。

章翔不予认可公司的主张，称公司与其解除劳动合同时并未告知其原因。

法院认为，公司主张与章翔解除劳动合同的原因是其不适合且不胜任人力资源部门高级总监的职位，但辞退信中并未提及解聘原因，证人证言也未能证明相应主张。况且，公司撤销人力资源部门高级总监岗位并非签订劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，故以公司解除劳动合同依据不足为由，判令公司继续履行劳动合同。

此后，公司以章翔的岗位已不存在、双方再无相互信任的基础不能继续履行劳动合同为由提起上诉，二审法院审理判决驳回上诉，维持原判。

违法辞退导致诉讼 工资应当足额发放

公司败诉后于2018年12月22日向章翔邮寄了待岗通知书，告知他基于生产经营实际情况及管理需要，公司撤销了人力资源部门高级总监一职，其劳动合同约定的岗位已不存在，且没有其他合适岗位可供安排。现通知他自同年12月25日起待岗，并向他发放待岗期间的生活费。期间，如有合适岗位可供安排随时通知他。

2019年3月12日，公司向章翔邮寄了年休假安排通知。内容是：根据《职工带薪年休假条例》和《员工手册》有关年假的核算规定，您2018年的年休假合计10天，公司在2018年3月工资发放时已结算给您2天年假工资，剩余的年假天数为8天。因《员工手册》规定年假只能顺延至下一年的3月31日前休完，公司通知你自2019年3月15日至3月26日休2018年度未休的年假。

此后，公司为章翔缴纳了社会保险及住房公积金。然而，对于2018年3月9日至12月24日诉讼期间的工资，公司未予支付。自2018年12月25日起，公司每月按照北京市最低工资标准的70%向章翔支付了基本生活费。2019年3月2日，章翔请求仲裁机构裁决公司向其支付上述期间工资及待遇期间的工资差额、2018年年终奖等。

仲裁裁决支持了章翔的部分请求，公司不服于法定期限内诉至法院。

法院认为，公司违法解除劳动关系后与章翔发生诉讼，法院最终判决继续履行劳动合同。章翔虽在诉讼期间未为公司提供劳动，但此系公司解除劳动合同依据不足所致，公司应当按照章翔正常劳动时的工资标准向其支付上述期间的工资。

关于章翔待岗期间的工资差额，因其工作岗位是人力资源总监，公司虽提交证据证明已取消了该职位，但是，公司人力资源岗位的工作内容并未消失，且公司未对其新工作岗位作出合理安排，而是直接通知其待岗。因此，公司应当按照章翔正常劳动时的工资标准支付上述期间工资差额。经核算，扣除公司已支付的基本生活费及为章翔垫付的社会保险个人应支付部分及住房公积金，公司还应支付其2018年12月25日至2019年2月28日期间的工资差额。对于章翔要求过高部分，或依据不足部分，法院不予支持。

据此，法院判令公司支付章翔诉讼期间工资损失749216元、待岗期间工资差额171530.97元，两项合计920746.97元。

公司不服判决，以章翔在诉讼期间未提供劳动，按实际提供劳动的工资标准支付违背劳动合同法立法本意且显失公平为由提起上诉。同时，公司认为其已无人力资源高级总监岗位，继续履行该岗位的劳动合同缺乏客观条件。公司在人事岗位已经满员的情况下安排章翔待岗并支付生活费合理合法，无需再向章翔支付工资差额。

二审法院审理认为，原审认定事实清楚，适用法律正确，遂判决公司驳回上诉，维持原判。

员工出差开车撞伤人 公司赔后可向员工追偿

编辑同志：

我是一家公司的销售人员，外出开展业务时都是从公司申请车辆。公司的规章制度规定，员工在上班过程中使用机动车的应遵守交通规则，若因违章行为造成公司重大损失的，公司保留向当事人依法追究赔偿责任的权利。

3个月前，我在驾驶公司车辆前往客户单位途中因违规变道、严重超速，与赵某驾驶的车辆相撞，造成对方较大损失，交警认定我负事故全部责任。

此后，赵某起诉我公司，法院判决公司赔偿赵某各项损失计12万元。公司支付赔偿金后向我追偿这12万元。

请问，我有义务向公司支付这笔钱吗？

读者：何一帆

何一帆读者：

公司有权向你追偿损失。

《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第九条规定：“雇员在从事雇佣活动中致人损害的，雇主应当承担赔偿责任；雇员因故意或者重大过失致人损害的，应当与雇主承担连带赔偿责任。雇主承担连带赔偿责任的，可以向雇员追偿。”

上述规定表明，劳动者只有在故意或者重大过失导致他人损害的前提下，雇主在承担责任后才可以向劳动者主张赔偿。

一般认为，法律对行为人只有一般要求，而行为人欠缺一般人应注意的程度而产生严重损害后果时，应认定有重大过失。本案中，你违反交通法规，对事故负全责，且给公司造成了12万元的损失，应当属于具有重大过失。而且，公司的规章制度也明确规定员工因过错给公司造成重大损失的，公司保留向当事人依法追究赔偿责任的权利，所以某公司在向赵某承担赔偿责任后有权向你追偿。至于追偿的比例，则应当综合考虑员工的实际收入水平、职业风险、员工的过错程度、单位的管理疏漏、造成损害的程度等因素予以确定。如果双方就追偿比例无法协商一致，则应通过诉讼来解决。

对于赔偿的方式，《工资支付暂行规定》第十六条规定：“经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。”

潘家永 律师

【常律师信箱】

老板口头答应涨工资有效吗？

常律师：

您好！

我和单位签的劳动合同期限是2年。履行到一年的时候，我和老板谈了涨工资事项。经老板同意，此后，我的第一个月工资按照涨后工资的标准发了。可是，到第二个月，工资又掉回了之前的标准。公司说，因为没有重新签新的劳动合同，所以，原先涨的工资无效，还让我把上个月多出的工资退回。请问，这是真的无效吗？

谢谢您的答复。

答：

根据《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（四）》第十一条的规定，变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

据此，您的劳动合同变更虽未采取书面形式，但已经实际履行超过一个月，应当认定为有效。

法条链接

《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（四）》

第十一条 变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

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

lawyerchang@188.com