

仅凭怀疑就认定员工销售业绩造假 公司违法辞退员工被判赔偿

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第39条第2款规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。云婉婷(化名)说,如果她没有完成销售任务而虚报业绩,莫说公司要依据企业规章制度和法律规定处分她,她不等公司拿出处分方案就自动离职了。令她不满的是,公司仅仅怀疑她销售业绩造假,在没有任何证据的情况下就一口咬定她不诚信,并按严重违纪解除了她的劳动合同。

“公司不相信我说的话就算了。在法院要求公司拿出我造假的证据,或对其自己主张的证据进行司法鉴定时,公司既不举证证明还拒绝进行司法鉴定。”云婉婷说,遇到这样的单位实在无理可讲,好在一审法院判决支持了她的主张。

即使到了这一步,公司仍不善罢甘休。公司上诉后,又申请对相关证据进行司法鉴定。二审法院认为,公司此前不申请鉴定,此时已不具必要性,故于4月16日终审判决驳回上诉,维持原判。

单据逐级严格审批 竟被怀疑其中有假

云婉婷说,她于2012年8月20日入职当天与公司签订了劳动合同。在职期间,公司安排她到外地的分公司工作,并由分公司在当地为她缴纳社保。2019年2月28日,公司与她解除劳动合同。截至合同解除时,她离职前12个月平均工资为12613.9元。

公司向云婉婷发送的解除劳动合同通知书显示:云婉婷被发现多次通过他人伪造文件,向公司申报虚假行单,存在虚报销售业绩等不当行为。因其不当行为给公司带来了经济损失,违反了《员工手册》第101条规定,应予解除劳动合同。

公司为证明自己的主张合



邵怡明 绘图

法,向云婉婷出具了《员工手册》、总代理普通行单管理通知及云婉婷申请行单时客户采购票据打印机、存折打印机的记录等。云婉婷对这些证据的真实性认可,但不认可其证明目的。

公司称云婉婷多次与外部总代理员工刘某一起伪造PDF格式合同、骗取行单。云婉婷说,她的主要工作是收集商户资料,之后提交其上级吴某审批项目的真实性以及价格是否合理,之后再由王某检查提交的材料是否齐全,王某审核完再由吴某的上级部门经理叶某审核项目的真实性以及价格的合理性,之后再由产品总监王某审核价格的合理性等,再由总代理的上级领导审批。经过这些流程后,公司物流审批能否发货,最后由总代理的销售看能否销售。

“如此严密的产品、价格防控体系,我没有造假的机会。”云婉婷说,她一再保证自己没有修改合同,且其经办的合同在审批过程中没有一个人提出异议。但是,公司不相信她的说法。

公司拒绝司法鉴定 法院认定公司违法

据了解,云婉婷所在公司实施的行单销售制度的流程是:销售人员向公司提交申请并经批准后,可以对特定项目按照特别折扣价销售产品。在提交申请时,销售人员需要提交最终用户与经销商之间采购合同的PDF扫描件。之所以是扫描件,是因为销售因合同的当事人是经销商与最终用户,而公司不是合同当事

人,没有合同原件。

“由于行单价格低廉,容易提升销售业绩,所以,行单销售一直是销售人员努力争取的机会。”云婉婷说,她近几年销量业绩比较好,但不知什么原因被说成了骗取行单。

云婉婷不服公司决定,向劳动争议仲裁机构申请仲裁。因不服该裁决结果,公司向一审法院提起诉讼。

一审法院庭审时,公司主张其提交了云婉婷在审批过程中的虚假合同。其中,合同中的第三方印章是伪造的,合同内容还存在增减、删改、日期修改现象,甚至对合同的签名也进行了修改。

经法官询问,公司不申请对相关印章、笔迹进行鉴定,也不同意对合同中的打印内容进行司法鉴定。而云婉婷辩称,其从没有修改过合同内容,其经手的合同均已经领导审批且没有一个人提出异议。公司承认存在审批过程,但称没有那么麻烦。

云婉婷称其季度销售业绩达成率为105%,公司应支付其2018年10月至12月奖金。公司则认为,其因伪造销售合同,申请虚假行单,扣除相应业绩后其季度销售业绩达成率为72.6%,未达到应享受季度奖金的数额。

一审法院认为,公司主张云婉婷伪造销售合同,申请虚假行单,但经法院询问,公司对相关合同中的内容均不申请鉴定、亦未提交充分证据证明销售合同系伪造,故公司以云婉婷多次通过他人伪造文件、向公司申报虚假行单、给公司带来经济损失为由

解除其劳动合同缺乏依据,应向其支付违法解除劳动合同赔偿金。相应地,公司以该理由扣除云婉婷的业绩亦无事实及法律依据。

据此,一审法院依照《劳动合同法》第30条、第87条、《劳动争议调解仲裁法》第6条判决公司支付云婉婷违法解除劳动合同赔偿金176594.6元、2018年10月至12月的季度奖金25600元,两项合计202194.6元。

上诉之后申请鉴定 二审法院不予准许

公司不服一审法院判决并提起上诉,其理由是:云婉婷伪造合同的方式是增加内容及更改内容,正常人完全可以辨别伪造的事实,根本不需要进行鉴定。此外,云婉婷伪造的是PDF文件,并不是伪造原件,这种情形也无法进行鉴定。而一审判决简单以未申请鉴定为由就认定不存在伪造合同的事实,实属认定事实错误。

最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定(2019修正)》第30条规定:“人民法院在审理案件过程中认为待证事实需要通过鉴定意见证明的,应当向当事人释明,并指定提出鉴定申请的期间。”根据该规定,公司认为,只有对需要鉴定的待证事实才实施鉴定,而本案中增加及更改内容这样简单明了而不需要鉴定的事实,不应要求进行鉴定。一审判决实属适用法律错误。

二审中,公司提交鉴定申请书,申请鉴定事项为公证书载明的3份销售合同。公司认为这些合同复印件出自于同一份合同原件、在签字页上的印章加盖位置与签字位置相同、合同签订日期与产品价格也存在篡改痕迹。

二审法院认为,因用人单位作出的开除、辞退等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。本案中,公司未就自己的主张提供充分证据证明,应承担举证不能的不利后果。此外,解除劳动合同系形成权,应以当时用人单位提出的理由作为审查依据,公司在解除劳动关系时和劳动仲裁、一审中均未提供由司法鉴定机构出具的有效证明或其他证据证明销售合同为伪造,现其在二审中申请鉴定,不具必要性,不予准许。鉴于一审判决认定事实清楚,适用法律正确,遂判决驳回上诉,维持原判。

即使受雇于个体工商户 也可索要未休年假工资

编辑同志:

我于2020年1月与个体工商户张某签订了一份为期2年的劳动合同。鉴于我在2020年度未休年假,我近日提出辞职时要求张某给予补偿,但遭到拒绝。张某的理由是:他只是个体户,没有相应的义务,更何况我已主动辞职。

请问:张某的理由成立吗?

读者:杜佳慧

杜佳慧读者:

张某的理由不能成立。一方面,个体工商户的雇工也有年假。

《职工带薪年休假条例》第二条规定:“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第二条规定:“中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位与其建立劳动关系的职工,适用本办法。”

上述规定表明,只要雇员连续工作1年以上,个体户就必须保证雇员享受年假。你自然也不例外。

至于年假的天数,可根据《职工带薪年休假条例》第三条规定确定:“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。”与之对应,你已连续工作了一年,你的年假应为5天。

另一方面,雇工自动辞职也应获得未休年假报酬。

《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定:“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年假天数并支付未休年假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年假工资报酬。用人单位当年已安排职工年休假的,多于折算应休年假的天数不再扣回。”

这里的“用人单位主动与职工解除或者终止劳动同时”并不局限于由用人单位主动提出,而是包括雇员主动提出。

再一方面,张某应当向你支付未休年假的三倍工资。

因为《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”

颜东岳 法官

公司不提供考勤表,劳动者如何索要加班费?

常律师:

您好!
公司经常安排我加班,但是,从不向我支付加班费。我们平时按照打卡记录考勤,公司掌握着考勤信息。现在,我向公司要打卡记录表,公司不给。

请问:为讨要加班工资,我想申请劳动争议仲裁。公司如果坚持不提供打卡记录表,我的加班费还可以要回吗?

答:

依据《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(一)》第四十二条规定,劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。但是,劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据,用人单位不提供的,由用人单位承担不利后果。

据此,关于加班费的问题您

可以申请劳动争议仲裁。不过,由于打卡记录表在公司掌握之中,若公司不提供,就应承担不利的后果。

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(一)》

第四十二条 劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在

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

承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据,用人单位不提供的,由用人单位承担不利后果。