

做事不守职业道德,被辞难获经济补偿!

随着现代社会分工的发展和专业化程度的提升,整个社会对从业人员职业观念、职业态度、职业技能、职业纪律和职业作风的要求越来越高。相应地,以爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会为主要内容的职业道德也越来越受到重视。以下3个案例中的当事人,因忽视这些基本的道德准则,有意或无意间触碰到法律法规等规范设置的职业纪律警戒线,最终被用人单位依法解除劳动关系,且不能享受离职经济补偿等待遇。

【案例1】 虚假报销违背诚信,被辞之后没有补偿

2013年11月17日,张春玫入职一家药业有限公司从事销售部业务员工作。该公司经民主程序制订的《员工手册》规定:员工如有下列行为,公司有权解除劳动合同:……(5)有违诚实信用、违反公司的财务管理制度,提交不实的报销文件,虚报冒领,以及其他违反员工行为准则情节严重的,给公司造成损失满5000元及以上的。

2020年12月,张春玫向公司提交报销申请文件,以其于2020年12月16日在外地某医院举办有关公司产品的学术会为由,申请报销餐费等5460元。

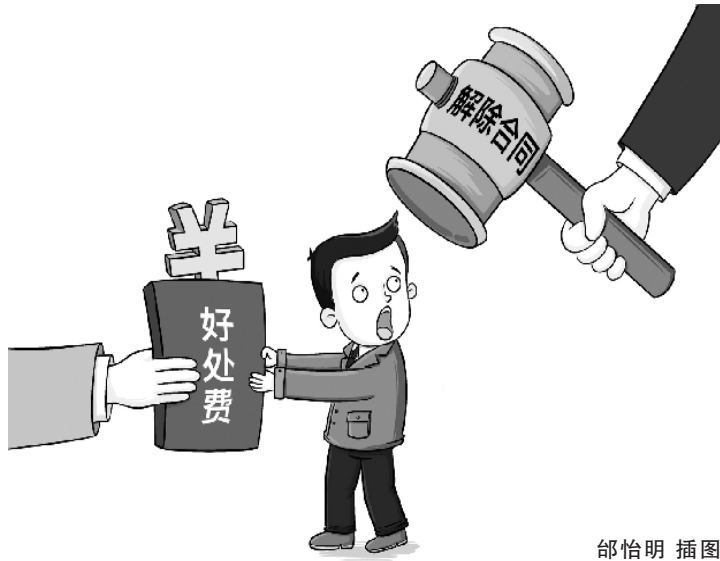
公司进行会计检查时发现,张春玫提交的会议照片、会议视频、餐费单等反映的会议地点、参会人员 and 用餐时间与其申请内容不符,遂认定其申请报销内容未真实发生,未予报销。

张春玫辩称,该报销申请文件所涉费用是其上级主管王某某答应给予客户的赞助费,但公司仍然依据《员工手册》相关规定,以违纪为由对张春玫作出解除劳动合同决定。

为此,张春玫申请仲裁,要求公司支付解除劳动关系补偿金,但未能得到仲裁支持。

【评析】

用人单位依法制定并经法定民主程序通过的纪律制度,对员



邵怡明 插图

工具有法律约束力。

本案中,无论案涉事实是否如张春玫所述,是其应上级主管王某某的要求而为之,还是相关费用因其他会议确实已经发生,都不能否定其向公司作虚假陈述和违背诚信的事实。因此,公司根据《员工手册》规定与其解除劳动合同,并不违反法律的强制性规定。

在此情况下,张春玫通过仲裁主张的权益当然不会得到法律的支持。

【案例2】 低俗内容流入平台,失职员工应受处分

齐永利系公司网络平台短视频内容运营负责人。入职时,公司与他在劳动合同中约定:“乙方(齐永利)应自觉遵守国家的法律、法规和社会公德、职业道德,自觉维护甲方(公司)的声誉和利益”;“乙方有下列情形之一的,甲方可以解除劳动合同,并不向乙方支付任何经济补偿:……严重违反劳动纪律;严重失职、营私舞弊,对甲方利益造成重大损害的。”

2020年3月29日,齐永利通过公司网络平台上传一些短视频。其中,有一些视频夹杂着

“你他妈的有病加变态”“没有暴力解决不了的问题”等低俗、不健康内容。

据此,公司以违反合同约定及规章制度为由,对齐永利作出辞退处理。齐永利申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金50000元,未获得仲裁机构支持。

【评析】

《劳动法》第二十五条规定:劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

本案中,公司运营的网络平台系面向不特定公众的网络服务提供者,其刊载的内容在一定程度上涉及公共利益,其应依法维护网络空间的公序良俗。

齐永利作为该平台短视频内容运营负责人,在法律上对平台所发布内容负有较高的注意义务,在工作中亦应以严格的标准审核所发布的内容,进而维护社会公德、净化网络环境。然而,其因把关不严导致低俗、不健康的内容上传至公共网络平台,该行为明显违反相关法律制度及有关部门对网络平台内容的监管要求,且构成严重违纪,公司据此解除其劳动合同于法有据。

在被解除劳动关系后,齐永

利错误地认为公司系违法解除劳动合同并主张经济补偿金,其诉求当然不会得到法律的支持。

【案例3】 违规收受好处费,单位未受损亦可解聘

李倍佳是一家集团公司采购部职员。2019年5月至8月间,她利用职务之便先后4次收受供应商微信红包合计2200元。被公司发现后,她如实交待了自己收受红包行为,并将这些“好处费”用于公司的支出。

尽管如此,公司仍向李倍佳发出劝退通知。因其不同意离职,公司又向其发出解除劳动合同关系通知书。

李倍佳认为,其收取“好处费”虽有不当,但并未给公司造成经济损失。依据《劳动合同法》第三十九条规定,只有员工存在“严重违反用人单位的规章制度”“严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害”等行为时,用人单位才可以解除其劳动合同。而其行为并未达到这样的程度,公司不应解除其劳动关系。

李倍佳不服公司决定,向劳动争议仲裁机构申请仲裁,请求公司予以赔偿,但其请求未能得到支持。

【评析】

李倍佳通过微信收受公司客户“好处费”,不仅与职业道德及社会主义核心价值观相悖,更是典型的涉及商业受贿违法犯罪行为,是国家法律法规及行业规范所明令禁止的行为。即便其向公司如实交待了其违法行为,但不能因此改变其商业受贿行为的性质。

事后,李倍佳将受贿所得用于公司开支。可是,该行为并不能否认其受贿事实。其受贿后的表现,仅能作为减轻处罚的一个可以考虑的情节。由此来看,李倍佳的违法行为无论是否损害公司利益,公司均有权与其解除劳动关系,并且无需支付经济补偿金。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

骑手送餐接单提成 与公司有无劳动关系?

编辑同志:

我公司与所有送餐员签订有送餐协议,约定由送餐员自备交通工具,报酬为接单提成,每单提成5元人民币,没有底薪,每半个月结算一次报酬。工作时身穿公司统一发放的工作服,每周需到公司办公场所参加一次早会接受安全教育。后来,由于公司终止了与送餐员郝某的合作,郝某遂要求公司为其补缴社保费,支付未签劳动合同二倍工资、解除劳动合同的经济补偿金等。

请问,郝某的要求有法律依据吗?

读者:盛兴霞

盛兴霞读者:

本案涉及到劳动合同关系和承揽合同关系的认定。如果你公司和郝某之间的关系属于劳动关系,则郝某的请求均成立;如果是承揽关系,则其请求不成立。

根据《民法典》第七百七十条至第七百八十七条的规定,承揽合同具有以下主要特征:一是定作人订立承揽合同的目的在于工作成果,而非非劳动,承揽人交付工作成果,定作人支付约定报酬,承揽人虽付出劳动但无工作成果时,无权获得报酬;二是承揽人应当以自己的设备、技术和劳力,独立完成主要工作;三是定作人与承揽人之间不具有从属关系,定作人一般对劳动过程并不实行管控,而是重在劳动成果的管控,即承揽人必须按照定作人的特定要求完成工作成果;四是承揽人自行承担各种风险,即承揽人在完成工作过程中造成第三人损害或者自己损害的,定作人不承担侵权责任;五是定作人在承揽人完成工作前可以随时解除合同。

而在劳动关系中,劳动者与用人单位之间具有明显的从属关系,劳动者要接受用人单位的管理,劳动者只要付出了劳动就应当获得劳动报酬;劳动合同虽然也涉及劳动成果,但一般不是劳动合同之根本目标,其根本目标应是劳动行为,即劳动者在一定劳动条件下的具体劳动过程,用人单位虽然也对劳动成果实行管控,但更注重对劳动过程的管控。而且,用人单位应当承担劳动过程中的各种风险,负有为劳动者缴纳社保费、在特定情况下解除劳动合同需要支付经济补偿等义务。

本案中,你公司与郝某之间的关系符合承揽合同的特征,虽然你公司对郝某等骑手进行安全教育管理,对其服务标准等也有要求,骑手们送餐时穿公司统一发放的工作服,但这并不是严格意义上的企业管理,双方之间的关系并不符合劳动关系的特征,所以,郝某的各项要求是无法得到法律支持的。

潘家永 律师

劳动者遭遇“碰瓷”要敢于说“不”

2020年5月,陈师傅驾驶货车行进在一山区爬坡路段时,发现前路中央倒地放着一辆小型电动轿车。他虽感觉有些异常,但又不得不继续前行。当他即将绕过电动轿车时,树丛中突然窜出唐某等4人拦住去路,声称陈师傅撞了他们的电动车并导致一人受伤。同时,他们要挟陈师傅拿出2万元钱“私了”。

陈师傅以对方“碰瓷”为由拒绝赔偿便遭到殴打。无奈,他只得交付钱款。之后,唐某等4人因构成抢劫罪,分别被判处3年以上有期徒刑。

说法

针对此类“碰瓷”现象,2020年10月,最高人民法院、最高人民检察院、公安部联合印发了《关于依法办理“碰瓷”违法犯罪案件的指导意见》(下称“指导意见”),并进一步明确了“碰瓷”的定义和案件的定性与

处罚,统一了司法标准和裁判尺度,理顺了案件办理流程。

首先,明确何为“碰瓷”。指导意见指出,所谓“碰瓷”是指行为人通过故意制造或者编造其被害假象,采取诈骗、敲诈勒索等方式非法索取财物的行为。其惯用手法是:通过“设局”制造或者捏造他人对其人身、财产造成损害;通过自伤、造成同伙受伤或者利用自身原有损伤,诬告系被害人所致;故意制造交通事故,利用被害人违反道路通行规定或者酒后驾驶、无证驾驶、机动车手续不全等违法违规行为害怕被处罚的心理来实施;在“碰瓷”行为被识破后直接对被害人实施抢劫、抢夺、故意伤害等违法犯罪活动。

其次,快诉快判“碰瓷”犯罪分子。以往对于一般的“碰瓷”行为,往往视为民事纠纷,由当事人双方自行处理。即便被“碰瓷”的一方报警求助,由于

缺乏相关证据,到场人员也主要以调解纠纷为主。在理顺这类案件办理流程方面,指导意见要求检察机关加强协作配合,共同解决案件定性、管辖、证据标准等问题,确保案件证据确凿、定性准确、量刑适当,依法严惩违法犯罪分子。

第三,“碰瓷”可能涉及的罪名。指导意见通过详细列举“碰瓷”犯罪的主要手段方法、造成的不同后果,明确了“碰瓷”可能触犯诈骗、保险诈骗、虚假诉讼、敲诈勒索、抢劫、盗窃、抢夺、交通肇事等不同罪名。既规定了通过“碰瓷”实施诈骗、敲诈勒索等常见犯罪行为的定性处理,又明确了实施“碰瓷”所衍生犯罪行为的定性处理,包括在实施“碰瓷”行为时,实施的抢劫、抢夺、盗窃、故意毁坏财物、非法拘禁、非法搜查等行为的定性处罚。

指导意见还对“碰瓷”行为

侵犯他人人身安全等情形明确了法律定性。如实施“碰瓷”故意或过失造成他人伤亡的,应分别视情以故意伤害罪、故意伤害罪、过失致人死亡罪、过失致人重伤罪定罪处罚。

在强调严惩“碰瓷”行为的同时,指导意见还要求根据不同“碰瓷”行为的特点,综合考虑行为人的主观恶性、行为手段、危害后果以及行为人在案件中所起的作用等,体现区别对待,落实宽严相济。对于“碰瓷”犯罪集团中的首要分子、骨干分子,多次“碰瓷”特别是屡教不改者,以及后果特别严重、影响特别恶劣的,作为打击重点依法严惩。具有自首、立功、坦白、认罪认罚等情节的,依法从宽处理。此外,要注意区分“碰瓷”犯罪与普通民事纠纷、行政违法案件的界限,准确适用法律,严格公正司法。

张兆利 律师