

不能证明规章制度通过民主程序制定

公司以违纪为由辞退高管被判赔偿

□本报记者 赵新政

对发生安全生产事故后如何进行内部报告,徐湘芸(化名)所在公司采用规章制度的形式作出了明确规定。作为大区销售经理,她对此是明知的。然而,当员工蒋某发生交通事故受伤后,她却将此上报为“急救事件”。

其实,蒋某所受伤害属于轻伤,住院3天即出院了。公司认为,该情形属于制度规定的需要休息1天以上的“损时事故”,并非需要紧急应对的“急救事件”。因此,公司以徐湘芸提供虚假材料、隐瞒人身伤害事故构成严重违纪为由将其辞退。

徐湘芸虽坦承自己的做法欠妥,但认为公司依据未经民主程序制定的规章制度解除其劳动关系属于违法。在法院审理本案时,公司无法提供充分证据证明相关制度合法有效,故法院一审、二审均判令公司支付徐湘芸违法解除劳动关系赔偿金458100元。

高管错报事故等级 公司解除劳动关系

徐湘芸于2002年2月1日入职一家知名食品饮料公司。历经多年打拼,公司依据其工作业绩及工作能力,一步步将其从一个普通员工培养成公司市场部主任、城市经理、办事处经理等职务。2011年12月31日,公司又与她签订了无固定期限劳动合同。2014年11月28日,公司将她派驻北京担任大区销售经理,负责两省市的销售工作。由此,她也正式成为公司的高级管理人员。

2018年11月中旬,员工蒋某在送货途中发生车祸。经医生诊断,其右肩骨折。蒋某住院治疗3天,病情好转。经医生同意出院后,蒋某又休息10多天,累计休假达20多天。

根据公司制度规定,徐湘芸及时向公司报告了蒋某发生的交通事故。由于事情紧急,加上手头业务繁多,她来不及细想,便按“急救事件”签发了上报文件。可是,依据公司规定,员工事故按程度由重至轻划分多个等级,其中包括“致死事故”“损时事故”“非损时事故”“急救情况(事件)”“其他事件(不属于事故)”等5个档次。而蒋某所受伤害属于“造成了一天(日历天)以上病假的工伤事故”的“损时事故”。

经核实相关情况,公司认为,徐湘芸作为大区销售经理刻意隐瞒蒋某受伤情况,错误将低级别的“损时事故”上报为等级较高的“急救事件”,其行为属于隐瞒人身伤害,构成欺诈舞弊。对此,徐湘芸亦予以确认。

2019年7月9日,徐湘芸收到公司的解除劳动关系通知书。该通知载明:因你在职期间将员工

蒋某所受伤害虚报为“急救事件”,该行为违反公司安全管理相关规定,构成提供虚假材料或不实报告,隐瞒工作中的人身伤害或工伤事故的严重违纪行为,故决定于2019年7月3日与你解除劳动关系。

未能证明制度合法 公司被判支付赔偿

尽管自己错误上报事故不妥,但徐湘芸认为这个错误尚不构成公司解除其劳动合同的理由。因其认为公司属于违法解除劳动关系,所以,要求公司向其支付赔偿金458100元。

公司不同意徐湘芸的诉讼请求,认为其行为构成严重违纪,公司依据企业合法有效的规章制度及相关法律规定解除其劳动合同是有事实及法律依据的。况且,双方在劳动合同中也有相关的约定。

一审法院庭审时,公司提交了《员工手册》及附属的《纪律处分管理规定》,称相关制度规定是通过民主程序制定的,且已向徐湘芸进行公示,可以作为解除徐湘芸劳动关系的法律依据。而徐湘芸否认自己曾经见到这样的制度规定,并称这些制度没有经过民主制定程序。

《劳动合同法》第4条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”

二审法院庭审中,公司提交了工会情况说明一份,欲证明

在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”

本案中,公司未能向法院提交确实充分的证据证明其据以解除徐湘芸劳动合同的《员工手册》系经民主程序制定。对此,应由公司承担举证不能的证明责任。据此,一审法院依据上述规定,确认公司解除其与徐湘芸之间的劳动合同违反法律规定,依法应当支付赔偿金。

经核算,一审法院认为,徐湘芸所主张赔偿数额不违反相关法律规定。按照《劳动合同法》第47条、第87条规定,判决公司向徐湘芸支付赔偿金458100元。

缺乏民主制定程序 公司制度不具效力

公司不服一审法院判决,上诉请求予以撤销并改判支持其请求。

公司的理由是其提交的谈话记录显示,被上诉人徐湘芸本人已经承认自己存在徇私舞弊的情形,且其行为已经给公司造成实际损失。

此外,公司提交的《员工手册》及《纪律处分管理规定》的制定经过了民主程序。因法律没有明确规定民主程序的具体方式和要求,所以,公司没有建立完整纸质档案。不过,公司工会已经出具证明,证明上述规章制度已经在工会备案。根据公司的上述规章制度,徐湘芸的行为确属构成严重违纪,公司可以与其解除劳动关系。

二审法院庭审中,公司提交了工会情况说明一份,欲证明

《员工手册》及附件《纪律处分管理规定》经过了民主程序。经质证,徐湘芸对该证据的真实性、合法性和关联性均不认可。二审法院认为,该证据有工会加盖的公章,对其真实性应当予以确认。对于证明效力,在说理部分予以论述。

《劳动合同法》第4条第2款规定:“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”

本案中,公司系以徐湘芸违反公司安全管理规定为由,与其解除劳动关系。根据上述法律规定,劳动纪律属于涉及劳动者切身利益的规章制度,应当经过相应的民主程序予以制定。公司虽提交了工会的情况说明欲证明《员工手册》及附件经过了民主程序,但除工会的说明外,并未提交相应的民主程序记录,故公司在一审、二审诉讼过程中提交的证据均不足以证明其规章制度经过了法律规定的民主程序,其依据规章制度解除与徐湘芸的劳动关系不符合法律规定,二审法院认为,公司应当向徐湘芸支付违法解除劳动关系的赔偿金。

综上所述,二审法院认为,公司的上诉请求成立,不应给予支持。一审判决认定事实清楚,适用法律正确,依据《劳动合同法》第4条第2款、第47条第2款、第87条,《民事诉讼法》第170条第1款第2项之规定,二审法院于8月13日终审判决驳回公司上诉,维持原判。

参加单位组织的非强制性旅游时摔倒是工伤吗?

伤赔偿责任。

首先,陈婷婷的情形当属工伤。

一方面,《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条规定:“社会保险行政部门认定下列情形为工伤的,人民法院应予支持:……(二)职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因,但参加与工作无关的活动除外。”即除外原因只能是“与工作无关”。而公司组织旅游虽然具有“玩”的性质,但基于公司的目的在于增强员工之间的沟通、协作,提供交流的机会,提高团队凝聚力,通过让员工放松身心,更好的投入今后的工作,

发生在活动中,伤害的出现并非是陈婷婷的意愿。

另一方面,《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》第四条规定:“职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因,但参加与工作无关的活动除外。”即除外原因只能是“与工作无关”。而公司组织旅游虽然具有“玩”的性质,但基于公司的目的在于增强员工之间的沟通、协作,提供交流的机会,提高团队凝聚力,通过让员工放松身心,更好的投入今后的工作,

调动工作积极性,换言之,也就是有利于工作,有利于为公司的生产经营创造效益,有利于实现公司的核心价值和根本利益,因此,其具有工作延续的性质,“玩”并不影响公司的目的和初衷。

其次,公司必须担责。

《工伤保险条例》第六十二条规定:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”因公司违反了应当为员工办理工伤保险的法定义务,故其应当承担赔偿责任。廖春梅 法官

因无故降薪被迫辞职
可以领取失业保险金

编辑同志:

因公司单方降低我20%的月工资且拒不给出任何理由,我无奈辞职后要求社会保险部门发放失业保险金,可社会保险部门认为我虽然缴纳了两年的失业保险费、进行了失业登记、公司的降薪未通过工会,但《劳动法》第四十七条规定:“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”因此,公司有权对员工工资进行调整,我离职属于自愿中断就业,不具备领取失业保险金条件。

请问:社会保险部门的说法对吗?

读者:周翡翠

周翡翠读者:

社保部门的说法是错误的,其应向你发放失业保险金。

《社会保险法》第四十五条规定:“失业人员符合下列条件的,从失业保险基金中领取失业保险金:(一)失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的;(二)非因本人意愿中断就业的;(三)已经进行失业登记,并有求职要求的。”

就“非因本人意愿中断就业”的界定,按照《失业保险金申领发放办法》第四条规定,主要包括下列人员:(一)终止劳动合同的;(二)被用人单位解除劳动合同的;(三)被用人单位开除、除名和辞退的;(四)根据《劳动法》第三十二条第二、三项与用人单位解除劳动合同的;(五)法律、行政法规另有规定的。

而《劳动法》第三十二条规定第三项是指“用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的”。也就是说,你可否领取失业保险金的关键,在于公司的降薪是否属于“未按照劳动合同约定支付劳动报酬”。

在这里,回答应当是肯定的:一方面,劳动报酬直接涉及劳动者的切身利益,公司降薪必须履行相关程序。虽然《劳动法》第四十七条规定有着对应规定,但这并不等于用人单位可以肆意妄为,因为该法第四条还指出:“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”公司未通过工会,甚至不给出任何理由行为明显与之相违。

另一方面,劳动报酬是劳动合同的必备条款,降低工资系对劳动合同的变更。《劳动合同法》第三十五条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。”可公司未与你协商,更不用谈以书面形式。

颜东岳 法官

法律分析

陈婷婷可以要求公司承担工