

公司将员工不参加每周销售例会行为按严重违纪予以辞退

# 员工要求支付离职赔偿获法律支持

□本报记者 赵新政

为增加销售订单、提高销售业绩，邵力（化名）所在公司要求销售人员必须参加每天召开的销售例会。后来，又将该销售例会由每日一次变更为每周一次。公司称，开会的目的是审查项目进展、确定拜访计划、制定后续工作重点，是基于实际经营需要做出的合理工作安排和指挥监督。对无故不参加例会的员工，应按照旷工等违纪行为处理。

邵力作为执行不定时工作制的销售专员，曾经多次未参加每周销售例会。为此，公司要求他每天到单位报到并进行工作汇报。对他提出的异议，公司称此举不是歧视，而是对他一人拒不参加全体销售人员例会的特别处理，目的是观察其是否有改过的态度，是用工管理的合理需要。

在公司对邵力发出警告并解除劳动关系时，他认为这样的做法是变相逼其离职，于是要求支付离职经济补偿金。公司则认为，他是通过对抗的方式破坏企业用工管理权。8月23日，二审法院确认公司构成违法解除劳动关系，判令其支付邵力经济补偿303506元。

## 因未参加销售例会 公司辞退销售专员

邵力于2010年7月6日入职，2016年7月6日与公司签订无固定期限劳动合同。合同约定其工作岗位为销售专员，执行不定时工作制。

2019年初，公司决定实行销售例会制度，要求销售团队所有人员均应参会并汇报项目进展、拜访计划、后续工作重点等内容。后来，销售例会从每日一次变更为每周一次。经核查，公司发现邵力曾经在2019年5月8日后未再参加销售例会。此外，他还存在不按照要求及时更新销售管理系统中的客户数据的违纪行为，甚至因为长期不登陆销售管理系统导致其账号被冻结。

公司认为，邵力的行为已经完全脱离了公司的日常用工管理，其日常工作职责已基本处于停滞状态，其拒不服从合理工作安排的行

为从本质上看是为了破坏主管的个人威信，并借此给主管施加压力，且该行为依据《员工手册》规定构成了旷工。

公司认为，其在日常管理中

## 仲裁裁决给付赔偿 公司不服提起诉讼

2019年8月6日，邵力申请劳

动争议仲裁。仲裁裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金303506元。公司不服，向一审法院提起诉讼。

公司诉称，邵力作为一名劳动者，却拒不执行公司基于实际经营需要而做出的合理工作

安排和指挥监督，屡次不参加销售团队的销售例会，其行为既构成旷工也构成不服从工作安排的违纪行为。

为证明解除邵力劳动关系的合法性，公司提交了证人证言及销售例会签到表，称邵力不仅长期、屡次拒不参加销售例会，且未对其缺勤行为进行任何合理解释。邵力虽在庭审中多次表示销售例会签到表是伪造的，但未申请司法鉴定，应当承担不利后果，对其违纪行为应予确认。

公司认为，在销售例会上签到只是一种手段，可以证明销售人员是否实际出席当日的销售例会。证人在庭审中确认每一名参会人员都在例会签到表上签字，可以证明销售例会制度得到了实际执行。因此，邵力没有在例会签到表上签字足以证明其没有实际参会，结合门禁记录可以进一步佐证这一点。

公司提交的《员工手册》明确规定了违纪行为的种类及处罚后果。公司认为，邵力的行为既属于“拒绝公司基于业务需要的正常合理的工作安排；或者拒绝听从主管合理指挥监督”，也属于“连续旷工行为”，公司有权给予其最终警告并记录在案。此外，该手册规定：“员工被处以最终警告后12个月内再犯任何类别的行为过失，其劳动合同将立即被解除，且没有任何经济补偿。”据此，公司认为其单方解除邵力的劳动合同完全符合规章制度的规定。

公司述称，针对邵力的行为，如果公司持强硬态度处理的话，完全可以直接援引《员工手册》相关条款立即解除其劳动合同。但是，公司保持了极大的容忍度，经内部评估后结合其拒不更新销售管理系统数据的行为仅给予了最终警告处分，这样做的目的是给邵力一个改正的机会。

然而，邵力在收到警告处分后没有任何悔改，即便是在主管再次强调销售目标和工作纪律的情况下，其仍然拒绝听从主管的合理指挥监督，拒绝在指定时间到达办公室与主管沟通工作和客户拜访计划，拒绝提交销售日报和周报。为保证正常经营管理秩序的严肃性，公司只能立即解除其劳动合同。

## 无法证明旷工事实 辞退员工属于违法

针对公司的陈述，邵力辩称，其属于适用不定时工作制销售人员，其工作特点是花费较多时间在办公室以外履行工作职责，公司不应对其实施严格的考勤要求和管理。公司要求其参加每周销售例会非常不合理，也不符合实际工作需要。

邵力称，公司将销售例会由日开会变成周开会，本身就是对不合理工作安排的调整和校正。可是，公司为了达到逼迫其离职的目的，在他人均一周开一次例会的

情况下，特别规定他本人必须每天到指定地点开会、汇报工作，这是对他人格的严重歧视和伤害，决非给予他改正的机会，亦非正常用工管理的合理需要。

公司主张，邵力虽然属于不定时工作员工，但并不意味着其无需接受公司的考勤管理，更不意味着其可以随意决定是否到公

司上班。事实上，销售人员在一定程度上的工作灵活性与用人单位的强化管理并不矛盾，公司要求其参加例会是极其常见、非常合理、符合业务实际需要的合理工作

安排。邵力的主张是为了掩盖其严重违纪行为，如果其主张成立，公司将完全丧失对于弹性工时制度员工的管控，并将面临利益受损的风险。

一审法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。公司主张解除邵力劳动合同的理由为缺勤例会、未按照要求提交销售报告、不服从工作安排等，因劳动合同约定邵力的工作方式为不定时工作制，工作岗位为销售专员，结合其工作性质及工作方式，其未在例会上签到不能证明其存在旷工事实或者严重缺勤，不属于对公司规章制度的严重违反。公司以此为由解除劳动合同违反《劳动合同法》第39条规定。经核算，判令公司支付邵力违法解除劳动合同赔偿金303506元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院认为，邵力系销售人员，经常需要出差，其工作性质是不定时工作制，仅凭例会签到表无法证明其存在旷工行为。根据公司主张，其最终警告处理系基于邵力存在多次违反公司规章制度行为作出，但并未对其缺席例会的行为作出书面警告处分，其直接作出最终警告处分，在处罚程度上不具有连续性，故对公司提出的邵力存在旷工行为的主张不予支持。同时，邵力不按照要求及时更新客户数据的行为不属于《劳动合同法》第39条第2项规定的“严重违反用人单位规章制度”行为，即便其确实存在该行为，公司亦不能据此解除双方之间的劳动关系。据此，判决

## 代签补签倒签劳动合同 单位如何支付二倍工资？

编辑同志：

由于种种原因，现实中仍然存在着代签、补签、倒签书面劳动合同的情形。那么，针对这三种不同情形，劳动者能否索要没有签订书面劳动合同的二倍工资？

读者：肖丽丽

肖丽丽读者：

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应当自订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”即用

人单位支付二倍工资的前提是没有按期与劳动者签订书面劳动合同。与之对应，鉴于代签、补签、倒签书面劳动合同的性质不尽相同，处理也应当区别处理。

一方面，用人单位或他人代替劳动者签订劳动合同，如果用人单位有证据证明代签劳动合同经劳动者本人同意，或者劳动者以实际行为表明接受所代签劳动合同内容，在劳动合同并不违反法律、行政法规效力性强制性规定的情况下，劳动者不能向用人单位主张没有签订书面劳动合同的双倍工资；反之，则应当支付二倍工资。

另一方面，补签与倒签是指用人单位未及时与劳动者签订书面劳动合同，但在劳动者提供劳动一段时间后又与劳动者补签了书面劳动合同，如果把合同期限往前移，但签订日期为补签合同的时间，便构成“补签”；如果把合同期限、签订日期一并往前移，则构成“倒签”。

“补签”与“倒签”的主要区别在于签订合同的落款日期是否与实际签订日期一致：补签的签订日期是签订当日，倒签的签订日期是劳动关系建立之初的时间。补签、倒签在应否向劳动者支付二倍工资问题上是不同的：

一是如果倒签源于平等自愿、协商一致，只要不违反法律法规的规定，符合民法关于当事人意思自治的原则，用人单位不应付双倍工资，反之则应当支付；

二是由于倒签往往是用人单位为规避支付二倍工资而故意为之，属于恶意违反《劳动合同法》的立法本意，损害劳动者权益，故应当向劳动者支付二倍工资。

廖春梅 法官

## 被开除后旧伤复发 员工有权享工伤待遇

经存在的工伤。

工伤保险待遇是职工遭受职业性事故伤害后依法应享受的经济补偿或赔偿，除非职工劳动能力完全恢复、拒不接受劳动能力鉴定、拒绝治疗等法定因素而不得取消。用人单位在工伤职工严重违反劳动纪律或规章制度的情况下，虽可以按照法律规定和法定程序将其开除，但由于开除与丧失工伤保险待遇没有因果关系，工伤职工所承担的只是被开除的法律后果，并不能否定其之前已经存在的工伤，也不等于工

伤保险可以随着开除而终止。

另一方面，职工旧伤复发可继续享受工伤待遇。

《关于因工负伤休养期间受刑事处罚，劳动保险待遇如何处理的函》规定：“因工负伤的职工因犯罪被开除后，原伤未愈，或旧伤复发，找回原单位的，原单位应继续给予治疗，在治疗期间本人生活有困难的，可酌情给予补偿”。

《工伤保险条例》第三十八条规定：“工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第

三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。”

上述规定表明，即使工伤职工犯了罪，也不能免除其应有的工伤待遇。根据举重以明轻原则，吴静颖自然也不例外。工伤复发的待遇包括：按工伤医疗；可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具；需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由原所在单位按月支付。

颜东岳 法官

近日，读者吴静颖向本报反映，她曾在工作中落下八级伤残，并被认定为工伤。四个月前，因她严重违反劳动纪律造成公司重大损失，而被公司开除。近日，由于旧伤复发需要医治，她曾要求工伤保险部门给予工伤待遇，但遭到拒绝，对方的理由是她被公司依法开除，不同于合同到期或正常解除劳动合同，已经失去工伤待遇。

吴静颖想知道：公司的说法是否成立？

## 法律分析

公司的说法不能成立，吴静颖仍可享受工伤保险待遇。

一方面，开除并不能否定已