

公司要求员工网络学习后汇报学习心得

员工的心得体会因与他人雷同就该辞退吗?

□本报记者 赵新政

因新冠肺炎疫情防控需要,卓诗旻(化名)所在公司安排全员在家办公,统一进行产品和业务知识网络学习。同时,要求员工在内部交流群汇报学习心得。因地发表的“鸡蛋不能装在一个篮子里,要有风险危机意识”的心得体会与另一名员工相同,公司便以其在学习总结中弄虚作假,抄袭他人分享内容,态度敷衍,触犯公司“红线”为由,决定将其辞退。

卓诗旻认为,公司制定的所谓不能碰触的“红线”及《员工手册》相关规定不合理、不合法属于无效,要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金27012元。公司辩称,卓诗旻的行为不仅严重违反劳动纪律,而且在特殊时期给公司的管理带来了巨大的危机和挑战,全社会都应该对此说“不”。

法院审理认为,公司公布的红线指标包括“不融入团队、不参加学习和互动”“不遵守公司制度、不服从上级管理”等,凡触犯“红线”均直接辞退。本案中,卓诗旻采用复制粘贴的方法发表感想,或许是认为这句话好,或许确实有敷衍了事的心态,但尚达不到法定解除劳动合同的程度,更达不到全社会都应当说“不”的苛责程度。因公司的行为构成违法解除劳动合同,故二审法院于10月22日终审判决支持卓诗旻的诉讼请求。

员工发表学习体会因与他人雷同被辞

卓诗旻说,她于2018年6月25日入职。当天,公司与她签订了期限至2021年6月24日止的劳动合同。合同约定,其在公司担任平面设计师职务,劳动报酬为基本工资加绩效奖金。至离职前12个月,其月平均工资为6753元/月。

2020年1月底,因新冠肺炎疫情防控需要,公司决定全体员工于同年2月3日至7日居家办公,统一进行产品和业务学习。2月5日,公司在钉钉平台“学习交流”群布置了视频学习任务,要求观看视频并谈一点让自己印象深刻的话。此后,卓诗旻发表了主题为“鸡蛋不能装在一个篮子里,要有风险危机意识”的发言。然而,该发言内容与群内另一名员工的发言内容基本相同。

2020年2月6日,公司人力资源部在“学习交流”群向全体员工发出通知,以卓诗旻等2人在学习总结中弄虚作假,抄袭其他伙伴分享内容,态度敷衍,触犯公司“红线”为由,决定对其予以辞退。

此后,公司向卓诗旻发送落款日期为2020年2月5日的《辞退通知书》,载明其上述行为严重违反了公司《员工手册》第7章第2条第6项之规定,决定予以辞退处理,终止劳动关系。

2020年2月28日,卓诗旻申请劳动争议仲裁,请求裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金27012元,出具离职证明。经审理,仲裁裁决支持其请求。

未经民主制定程序公司规定缺乏效力

公司不服仲裁裁决诉至一审法院。庭审中,公司与卓诗旻分别提交一份《员工手册》,但该手册第7章第2条第6项关于辞退处罚情形的内容存在差异。其中,公司提交的版本较卓诗旻提交的版本多第9项,内容为“在公司、公司领导安排的工作或学习中弄虚作假、态度敷衍或存在抄袭行为者。”该手册所附签署页上有卓诗旻于2019年6月1日的确认收悉签字。

卓诗旻提交的《员工手册》系照片且无法与原件核对,但卓诗旻陈述其系在签署该手册时,用手机拍照留存。手机照片显示拍摄时间为2019年5月31日,与其在公司提交的签署页上所签“阅读日期2019年6月1日”基本吻合。

一审法院认为,2019年5月31日双方尚在劳动合同存续期间,按照一般逻辑和日常生活经验,卓诗旻不可能在当日即预见后续会因《员工手册》与公司产生争议并伪造相关证据。而公司作为《员工手册》的制作和保管方,具有修改内容并重新印制装订的可能性,其提交的《员工手册》的证明力大小明显低于卓诗旻提交的版本。

此外,公司未提交《员工手册》经民主程序制定的依据,一审法院认为,该手册不能作为解除劳动合同的制度依据及本案的审理依据,公司应当承担举证不能的后果。因公司的行为构成违法解除劳动合同,故应向卓诗旻支付赔偿金27012元。

即使敷衍撰写心得未到解除合同程度

公司不服一审判决,上诉称原审推定卓诗旻提交的图片版《员工手册》不存在造假的可能性,其推理的逻辑起点是手机或相机拍摄照片的时间不能修改,但事实上卓诗旻有篡改拍摄时间的动机且有实现的客观条件,不能排除照片拍摄时间作假的可能,且有足够的理由怀疑其造假。

公司认为,其2018年11月7日制定公布的红线指标规定:凡员工触犯“被动开展工作、不注重质量和结果”“不融入团队、不参加学习和互动”“不遵守公司制度、不服从上级管理”等,均应直接淘汰。卓诗旻学习并签收了该规定,对其敷衍了事、弄虚作假行为,应当予以辞退。

公司还主张,劳动者应当遵循诚信原则,这也是劳动者应当遵守的最基本的劳动纪律和职业道德之一。而卓诗旻以敷衍态度进行工作和学习,违背了最基本的职业道德和劳动纪律,在公司内部产生了极其败坏的影响,给公司在特殊时期及未来的管理带来了巨大的危机和挑战。疫情初期,全社会尚处于迷茫、失措的状态下,公司毅然选择和自己的员工在一起没有抛弃、没有放弃,而其无视法律、纪律和职业道德,无视公司规定,全社会都应该对其说“不”。

结合双方提交的新证据,二审法院认为,公司证明照片的时间地点可以修改,但其不能以自己有造假能力就反证他人也有造

假能力,对其主张卓诗旻照片造假的主张不予采纳。卓诗旻对红线指标无异议,但该制度若作为案件审理依据还需结合法律规定进行认定,但可作为证据采纳。

二审法院认为,按照《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。其中的“依法”包括规章制度的内容依法和制定程序依法两个方面。因劳动法律是社会法,规定的内容具有强制性,是国家调控劳动关系的最基本要求,故不允许劳动合同当事人改变强制性规定的最低要求。

可是,纵观本案中的劳动合同、红线指标和《员工手册》,非常明显地存在减轻公司义务和限制员工权利的倾向。如打私人电话被发现3次、工作或学习态度敷衍等均属开除情形,这些规定无疑赋予公司可轻易解除劳动合同的便利,明显违背法律规定。公司加强管理无可厚非,但这种管理应当在法治的范围内。任何人均难免犯错或失误,适当的批评教育或处罚,给予改正的机会,才是正确的方法。

本案中,卓诗旻采用复制粘贴的方法发表感想,或许是认为这句话好,或许确实有敷衍了事的心态,但尚达不到劳动合同法规定的可以解除劳动合同的严重程度,更达不到公司主张的严重后果和全社会都应当说“不”的苛责程度。公司径行解除与卓诗旻的劳动合同依据不足,构成违法解除,其上诉理由缺乏事实和法律依据,不予支持。故终审判决驳回公司上诉,维持原判。

利用未签合同“碰瓷”可能构成诈骗犯罪

编辑同志:

王某入职后,我公司曾多次要求他签订书面劳动合同,而他先是以各种理由一直拖延,接着又以需要好好看看为由带走劳动合同,再将签好名字的劳动合同交给公司。近日,王某突然提出辞职,并以劳动合同的名字系别人假冒签写,公司实际上并没有与他签约为由,要求公司支付5个月的二倍工资,共计6万元。

事实上,王某的签名是其将劳动合同带走后让他人代签,而公司并不知情。公司还得知,王某在入职公司前,已用同样的方法从另外一家用人单位获取8万元二倍工资。

请问:王某的“碰瓷”行为是否构成犯罪?

读者:余欣红

余欣红读者:

王某的“碰瓷”行为已经构成诈骗罪。

《刑法》第二百六十六条规定:“诈骗公私财物,数额较大的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或者单处罚金;数额巨大或者有其他严重情节的,处三年以上十年以下有期徒刑,并处罚金;数额特别巨大或者有其他特别严重情节的,处十年以上有期徒刑或者无期徒刑,并处罚金或者没收财产。本法另有规定的,依照规定。”

即诈骗罪是指以非法占有为目的,用虚构事实或者隐瞒真相的方法,骗取数额较大的公私财物的行为。结合本案,王某的行为具备了对应要件:

一方面,王某的目的在于非法占有。

虽然《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。”但王某拒不签订书面劳动合同,只不过是故意“制造”条件,以合法维权为名,行非法占有公司财物之实。

另一方面,王某实施了诈骗的手段。

王某以需要好好看看为由带走劳动合同,再将由别人签好名字的劳动合同交给公司,虚构自己签名的事实,隐瞒伪造签名的真相,使公司陷入签订了书面劳动合同的错误认识,导致王某有机会否认并索要双倍工资。

再一方面,《最高人民法院、最高人民检察院关于办理诈骗刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条规定:“诈骗公私财物价值三千元至一万元以上、三万元至十万元以上、五十万元以上的,应当分别认定为刑法第二百六十六条规定的‘数额较大’‘数额巨大’‘数额特别巨大’。”姑且不论王某企图骗取公司6万元未遂,仅就其从另外一家用人单位骗取8万元双倍工资,就已经构成诈骗罪了。

颜东岳 法官

下班途中被报复他人的同事误伤,为何不属工伤?

职工赖艳艳近日向本报反映说,李某与她丈夫系同事。三个月前,其丈夫下班途中被李某持刀砍伤。原因是李某与其车间主任积怨很深,出于报复想置其于死地,却不料黑暗中误将其丈夫伤害。事后,其丈夫未被人社局认定为工伤。

她想知道:其丈夫在下班途中遭遇暴力意外伤害,为什么不构成工伤?

法律分析

赖艳艳的丈夫不构成工伤有多方面原因。

《工伤保险条例》第十四条规定:“职工有下列情形之一的,应

当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(四)患职业病的;(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”

值得注意的是,上述应当认

定为工伤的情形是相互独立、互不关联的,就受到暴力意外伤害而言,对应的是第(三)项,而该项规定中的“工作时间”和“工作场所”是指约定或者法定的“工作时间”和“工作场所”,并没有外延。而第(六)项所包含的“上下班途中”实质上是已经将“工作时间”和“工作场所”扩大化即进行了外延。

《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》第六条将上述外延进行了具体化,即:“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所

地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”

可是,将外延后的“工作时间”和“工作场所”“嫁接”到第(三)项,那是对法条的曲解和“拼接”。本案中,你丈夫虽然是受到暴力意外伤害,但由于并非发生在工作时间和工作场所,加之伤害不是源于交通事故,故不构成工伤。

廖春梅 法官