

没有违纪证据仍然辞退员工 公司因违法解除劳动合同赔偿11万元

□本报记者 赵新政

对于严重违反用人单位规章制度制度的劳动者，用人单位可以按照《劳动合同法》第39条第2项规定与其解除劳动合同。可是，黎婉婷（化名）所在公司仅仅记住了这一点，完全忘记了以违纪辞退员工必须有相应证据予以佐证这个最基本的道理。在与她解除劳动关系一事上，公司就是这样做的，而这样做的后果就是承担违法赔偿责任。

“我弄不清楚老板的政策法规意识为何那么差！”黎婉婷说，对于年年发放的绩效奖金，老板称受新冠疫情影响、公司经营业绩为零说取消就取消了。对她正常工作期间的工资，老板称她欠公司的钱未冲销说扣就扣了。她到财务室核对相关数据，老板给她扣上强闯财务室构成违纪的帽子就辞退了。

在公司无法说理，黎婉婷向劳动争议仲裁机构申请仲裁。此后，本案诉至法院。法院审理认为，公司提交的视频未体现黎婉婷强闯财务室擅自翻找会计资料的事实，不能证明其存在违纪行为。此外，公司亦不能证明扣发绩效奖金及工资具有合法理由。据此，二审法院12月8日判决公司支付黎婉婷违法解除劳动合同赔偿金等117883.49元。

因扣工资产生争议 员工被辞索要赔偿

黎婉婷在大学期间攻读的是土木工程专业，毕业后在数家大型建筑企业工作过。2018年1月15日，她通过网上招聘进入北京一家专业从事建筑设计的公司。随着其业务能力、管理能力的提升，公司安排她担任人力行政副经理职务。

公司与黎婉婷签订的劳动合同期限为2018年1月15日起至2021年1月15日。按照合同约定，其工资构成为：月基本工资13900元+绩效工资2453元，其中，绩效工资按季度发放。2020年2月，因突发新冠肺炎疫情，公司经营受到影响。到了第三季度，她仍然没有领取前两季度的绩效工资。

对此，公司的解释是绩效工资不属于工资构成，其性质是奖金。因疫情影响，公司自2020年起不再进行绩效考核，亦不再发放绩效工资。再者，公司自2020年起基本上是停业状态，没有任何业绩，没有钱发奖金。

黎婉婷认为，公司所言不实。她本人未领绩效工资，不代表其他员工亦未领绩效工资。而公司拒发绩效工资情形是有针对性的，只有少数员工没有领取。为此，双方发生争议。接下来，公司停发了她2020年8月1日至8月17日的工资，理由是她尚欠公司一部分钱未归还。

为弄清确切款项数额，黎婉婷到公司财务室核对相关账目，但被拒绝。而公司则以其强行闯入财务室私自翻阅会计凭证构成严重违纪为由，于2020年8月18日将其辞退。为维护自身合法权益，她向劳动争议仲裁机构递交申请，请求裁决公司向其支付欠薪及违法解除劳动合同赔偿金等费用。

公司没有违纪证据 解聘员工构成违法

仲裁庭审中，公司主张黎婉婷2019年11月之前月基本工资11800元，此后为13900元，其工资构成中不存在绩效工资。根据《员工绩效管理制度》规定，绩效奖金发放前离职的员工，不再发放该奖金。因此，不同意向黎婉婷支付绩效工资。

黎婉婷对《员工绩效管理制度》的真实性不予认可，称其从来没有见过。对因为疫情取消其考核亦不予认可，主张疫情期间其一直正常办公。此外，她每年享有10天年假，2020年1月1日至8月17日应享有6天年假，她虽可在OA系统上请了6天年假，但实际休了5天。2020年8月6日，她虽没有到岗但通过微信形式提供了劳动，公司应当支付这一天的未休年假工资。

经审理，仲裁裁决公司支付黎婉婷违法解除劳动合同赔偿金92442元、未休年假工资1503.72元、2020年1月1日至8月17日绩

效工资18411.6元、被扣发工资7029.89元。

公司不服该裁决，诉至一审法院。

一审法院认为，公司未就黎婉婷的工资标准提交证据，应当承担不利后果，故一审法院采信黎婉婷的工资标准主张。公司虽主张2020年1月开始受疫情影响停工停业、效益亏损、绩效奖金全员均未发放，但未举证证明就该事实已经告知黎婉婷并征得其同意，且未举证证明已向其告知《员工绩效管理制度》，黎婉婷对此亦不予认可，故公司应向其支付2020年1月1日至8月17日绩效工资。仲裁裁决不高于法定标准，一审法院不持异议。

公司认可未支付黎婉婷2020年8月1日至8月17日工资，故应予以支付，仲裁裁决数额不高于法律规定，一审法院亦不持异议。

关于违法解除劳动合同赔偿金，公司主张黎婉婷严重违反会计档案管理规定，自行在出纳工位上翻找会计资料，而其提交的视频中未体现黎婉婷本人存在翻找会计资料的行为，黎婉婷对该证据不予认可，亦不认可公司主张的其存在的违纪行为。因公司未就其主张提交其他证据，故应承担不利后果，一审法院确认其辞退黎婉婷构成违法。仲裁裁决的违法解除劳动合同赔偿金数额不高于法定标准，一审法院予以确认。

因黎婉婷提交的微信聊天记录不足以证明其年休假期间在家办公系公司要求，对其年休假工资请求不应予以支持。由此，一审法院判决公司支付黎婉婷违法解除劳动合同赔偿金92442元、绩效工资18411.6元、被扣工资7029.89元，各项合计117883.49元。

扣发工资明显不当 法院判令予以补发

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉并提交黎婉婷招待费报销单，证明其存在虚开发票的情况。此外，还有其阅读、知晓《员工绩效管理制度》的相关证据。黎婉婷表示，她在

一审中提交的几张发票是离职后转交给公司的，在职的时候没有任何发票。公司表示，其主张黎婉婷虚开发票的证据是二审时提交的。

二审法院认为，公司未就黎婉婷的工资标准予以举证，结合黎婉婷提交的证据和陈述，一审法院采信黎婉婷主张并无不当，应予确认。公司认可未支付黎婉婷2020年8月1日至17日工资，应予维持。公司上诉提出黎婉婷尚有单位欠款未冲销，此与本案劳动争议所诉争的各项诉求性质不同，亦不能发生抵扣的效果，不予采纳。如公司确因相关款项与黎婉婷存有争议，应当另行解决。

关于绩效工资，根据公司在本案审理中所作陈述，其在2020年以前是有绩效考核和发放绩效工资的情况，其主张不应支付黎婉婷2020年绩效工资，应当举证证明不发放黎婉婷2020年绩效工资具有合理性事由。然而，其既未就公司在涉案期间的实际经营情况予以充分举证，也未举证证明已将不予发放绩效工资的情况告知黎婉婷并征得黎婉婷的同意，亦无证据表明其已将《员工绩效管理制度》告知黎婉婷。就现有证据及查明的事实，难以认定公司不予发放黎婉婷2020年绩效工资具备合理性事由。

关于劳动关系的解除，公司系以黎婉婷严重违纪为由提出解除劳动合同，其应当就黎婉婷存在严重违反劳动纪律或单位规章制度的情况予以举证证明。而其提交的视频没有黎婉婷强行闯入财务室翻找或抽回会计资料的行为，其亦未能提交其他证据证明其该项主张，二审法院难以采信。对于公司所称黎婉婷存在虚开发票问题，其认可的情况是二审中黎婉婷将虚开发票交回公司，此情形发生在黎婉婷被解除劳动合同之后，公司以此作为解除劳动合同的理由与事实不符，二审法院不予采纳。

综上所述，公司的上诉请求不能成立，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

因事请假 能否享最低工资

编辑同志：

我是一家通讯公司的员工。上个月，因父母生病等原因，我先后向公司请事假共计7天。在领取当月工资时，我发现自己的工资少了好几百元。后来一对照，我领取的工资低于当地的最低工资标准。于是，我要求公司按照最低工资标准给我补足差额。但是，公司称：“你缺勤7天，公司按规定扣减7天的工资后，实发工资低于当地最低工资并不违规。”

请问：公司的做法对吗？在哪些情形下可以不执行最低工资标准？

读者：苏元东

苏元东读者：

您的确无法享受最低工资保障，公司的做法并没有违反国家规定。

所谓最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供正常劳动的前提下，用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。也就是说，劳动者只有在法定或依法约定的工作时间内提供了正常劳动，才有权享受最低工资保障。

所谓正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假日期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间的，视为提供了正常劳动。

按照现行规定，国家对不适用最低工资标准的情形也作了规定。其中，《最低工资规定》第十二条规定：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：（一）延长工作时间工资；（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下的津贴；（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”“劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于本条规定。”这里的“因个人原因”包括劳动者存在迟到、早退、旷工等违纪情形以及因事请假等。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定，企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生活费可以最低生活保障标准；职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准，但不能低于最低工资标准的80%。

本案中，你因个人原因请事假7天，当月未能提供正常劳动，故不享受最低工资保障。公司扣减你缺勤所对应的工资部分，以致工资低于最低工资标准，这并不违法。

潘家永 律师

在工友承租房内洗澡中毒死亡，能否向房东索赔？

读者范香莲近日反映说，其女儿下夜班后就近到工友胡某承租的房屋借宿，但在使用煤气热水器洗澡因一氧化碳中毒死亡。经查，浴室没有窗户，热水器上也没有安装排烟管。为此，她曾要求房东赔偿损失，但对方以其与她女儿不存在租赁关系，彼此没有法律上的权利义务为由拒绝。她想知道：房东的理由是否成立？

法律分析

房东的理由不能成立，相应损失应由房东、胡某和范香莲的女儿分担。

一方面，行为人的民事责

任包括侵权责任、合同责任。尽管房东与范香莲的女儿之间不存在租赁合同关系，房东无需承担因租赁合同所产生的权利义务，但这并不等于房东无需为其女儿之死承担侵权责任。因为，一般侵权责任的构成要件包括：有侵害行为、有损害事实的存在、加害行为与损害事实之间有因果关系、行为人主观上有过错，而本案恰恰具备对应的要件，即房东对出租房的安全保障义务，其必须确保出租房屋及配套设施没有危及人身、财产安全的潜在危害，对安全隐患应当承担维修、更换的保障义务。

本案中，房东明知其出租房屋的卫生间没有窗户、热水器未安装排烟管，容易造成他人一氧化碳中毒，但其没有采取维修、更换或其它安全措施，对危害后果的发生存在疏忽大意的过失或轻信可以避免，其行为不仅违反安全保障义务，而且存在过错。因此，范香莲之女儿的死亡与房东的不当行为存在因果关系。

另一方面，房屋出租后出现了所有权与使用权的分离，胡某作为承租人及使用人对热水器的使用也负有一定安全管理义务，其明知存在安全隐患却没有告诉范香莲之女儿，同

样应承担一定的赔偿责任。对此，《民法典》第1172条规定：“二人以上分别实施侵权行为造成同一损害，能够确定责任大小的，各自承担相应的责任；难以确定责任大小的，平均承担赔偿责任。”

再一方面，范香莲之女儿作为一名具有完全民事行为能力人，在使用煤气热水器过程中必须注意通风、排气，但其未尽到注意义务，依据《民法典》第1173条“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的，可以减轻侵权人的责任”之规定，亦应为自己的损失承担相应的责任。 颜东岳 法官