

授意在职职工注册公司 后以违反竞业限制为由辞退 法院判定用工单位属违法解聘

□本报记者 赵新政

“我与谭某是曾经共事10多年的同事,他到餐饮公司当法定代表人后,招聘我到公司当厨师。”谈起自己被辞退的原因,袁数(化名)说,公司只出具一份证明,内容是自即日起将他辞退,没有说明任何理由。

袁数以违法解除劳动关系为由要求公司给付经济赔偿等费用。公司辩称,其辞退袁数的原因是他在职期间私自经营与公司有竞争关系的企业,依据《劳动合同法》第24条规定有权解除其劳动关系。此外,袁数违反疫情防控规定,公司大量人员被隔离,给公司造成了经济损失。

法院认为,公司作为用人单位应就辞退决定承担举证责任,即使袁数在外经营自己的企业,但其无证据证明袁数的行为对完成工作任务造成严重影响或者经公司提出后仍不改正,其辞退行为存在不当。另外,袁数的行为并未违反当时的防疫政策,故二审法院于12月22日终审判决公司支付袁数赔偿金、欠发工资等7万多元。

辞退员工不给理由 事后说明乱扣帽子

袁数与谭某早年同在一家饭店打工,此后谭某入职北京一家餐饮管理公司并成为该公司法定代表人。应谭某邀请,袁数于2016年11月1日来到公司上班。在职期间担任厨师职务,主要负责一处食堂的买菜、验货、炒菜工作。公司称,袁数2019年11月15日才入职公司,并担任食堂专职厨师。

2019年8月,袁数投资注册一家公司,并开办一家粉面店。袁数说,他是根据谭某的建议开办的。该店的实际开张日期是2019年10月1日,经营至2020年1月20日因疫情关闭。

“按照合同约定,公司每月15日支付上月15日至当月14日期间的工资。公司实际向我发放工资至2019年3月14日,此后未再发放。”袁数说,2020年5月5日,公司向他出具《证明》,其上载明:“自即日起本公司辞退袁数。”

看到公司出具的证明,袁数很生气,要求公司说明辞退他的理由。公司称,辞退他的原因很多,其中包括他在职期间私自经营与公司有竞争关系的公司、春节期间从湖北探亲返京后未向公司申报,导致公司大量工作人员被隔离,给公司造成经济损失。另外,袁数存在旷工、不配合疫情管控等行为。

袁数一听这话更加生气。他认为,公司的说法是乱扣帽子,遂决定状告公司讨还公道。

微信记录还原事实 争议双方分歧较大

袁数以要求确认与公司存在劳动关系、支付违法解除劳动关系赔偿金为由,向劳动争议仲裁

机构提出申请。仲裁裁决后,双方均不服并向一审法院提起诉讼。

庭审中,袁数提交2018年7月至2020年4月间与谭某的微信截图,证明在该期间谭某为袁数安排工作,袁数向谭某请示汇报工作。公司认可这些证据的真实性,但主张其在2019年11月15日之前偶尔在食堂帮忙,不需要出勤,双方没有劳动关系。

袁数主张其月工资标准为8500元,在2019年12月之前,仅有两笔工资系通过谭某的银行账户转账支付,其余工资均为现金发放。2019年12月之后,工资分两笔发放,其中一笔通过公司银行账户转账支付,另一笔由谭某通过微信或对个人银行账户转账支付。其中,2019年12月15日公司银行转账5500元,当天谭某微信转账2000元,加上之前已领取的1000元,共计8500元。2021年1月15日及2月14日的转账也是这种形式。

公司辩称,袁数月工资标准为4500元,通过公司银行账户转账支付的系工资,其余均为采购款。袁数提交的另一微信截图显示:2020年3月17日,谭某告知袁数“因特殊原因,工资暂缓发放。”

袁数主张公司未发放2016年11月1日至15日期间工资,但未提供相关证据。就2020年3月15日至5月5日期间工资,双方认可在2020年3月15日至4月21日期间袁数一直处于居家隔离或集中隔离状态,双方同意按照北京市最低工资标准核算上述期间工资。袁数主张2020年4月21日隔离结束后其正常出勤,直至2020年5月5日公司提出解除劳动关系。公司对此不予认可,主张隔离结束后袁数曾来过公司,但未再正常出勤。

为证明自己的主张,袁数提交与谭某的微信截图,内容显

示:2020年4月22日,袁问:有空吗?我跟你谈点事。谭答:我在办公室。2020年4月24日,谭说:明天上午10点,带上身份证在二楼餐厅办理健康证。2020年4月26日,谭说:现在到我办公室来一下,我有事跟你说。公司认可微信内容真实,但不认可证明目的。

公司构成违法辞退 法院详解违法原因

一审法院庭审时,袁数主张公司无故将其辞退,属于违法。公司主张辞退袁数的原因系他在外经营自己的公司,违反了劳动合同和员工手册的约定。此外,袁数在2020年4月22日至5月5日期间长期旷工,并在疫情期间擅自返京导致公司员工被隔离14天。

一审法院认为,公司虽主张双方于2019年11月15日建立劳动关系,但袁数提交的、公司认可真实性的微信截图显示,此前谭某已为袁数安排工作、袁数亦向谭某请示汇报工作,故采信袁数的主张。对于工资标准,袁数提交的证据能够相互印证,形成了完整的证据链,并与其主张相吻合,应当予以采信。袁数主张自己没有旷工,结合微信截图亦应予以采信。

就违法解除劳动关系赔偿金一事,公司作为用人单位应就辞退决定承担举证责任,但其出具的《证明》未载明辞退理由,亦未举证证明曾明确告知袁数解除劳动关系的具体原因,故对袁数主张的由公司无故辞退予以采信。

退一步,即使如公司所言,其以袁数在外经营自己的公司,违反劳动合同和员工手册的约定;袁数于2020年4月22日至5月5日期间长期旷工,违反职业道德;袁数系湖北人士,在疫情期间擅自返京导致公司员工被隔离

为由提出解除劳动关系,相关理由亦存在不当。

首先,劳动合同及员工手册均未载有袁数的签字确认信息,公司亦未举证证明员工手册已经公示或已实际送达袁数本人,故对公司提交的劳动合同、员工手册的真实性及有效性均不予采信。

此外,袁数虽于在职期间经营粉面店,但公司未提交证据证明袁数这一行为对其工作任务造成严重影响或者经公司提出后仍不改正。故公司以其在职期间在外经营公司、违反劳动合同和员工手册的约定为由提出解除劳动关系,存在不当。

其次,如前所述,依据双方的陈述以及双方提交的现有证据,法院认定袁数于2020年4月22日至5月5日期间正常出勤,故公司以袁数上述期间长期旷工为由提出解除劳动关系,存在不当。

再次,2020年1月突发新冠肺炎疫情,面对疫情给生产、生活造成的困难,用人单位与劳动者应相互理解、共同面对、共克时艰。袁数虽于2020年1月25日驾车自荆州返回燕郊,并于途中返回单位宿舍取东西,但公司未举证证明袁数上述行为违反了当时的防疫政策,即使其公司员工因此被要求隔离,亦非双方所愿,实系当时防疫形势的客观要求。故公司以此为由提出解除劳动关系,存在不当。

综上,一审法院认定公司构成违法解除劳动关系,依据《劳动法》《劳动合同法》等法律规定,判决确认双方在2016年11月1日至2020年5月5日期间存在劳动关系,公司应支付袁数2020年3月15日至5月5日工资6222.99元、在职期间未休年休假工资4816元、违法解除劳动关系赔偿金63800元,各项合计74838.99元。公司不服该判决提起上诉,但被驳回。

只有电子劳动合同 能否索要二倍工资?

编辑同志:

一家公司与我达成用工意向,基于彼此相距很远,双方一致同意采用电子签名的方式签订了劳动合同。我到岗后,虽然可以随时调取查到上述电子劳动合同,但彼此一直没有形成纸质版。

请问:我能否因此向公司索要未书面签约的双倍工资?

读者:吉丽丽

吉丽丽读者:

你不能向公司索要未书面签约的双倍工资。

一方面,电子签名是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数字。

《电子签名法》第三条规定:“民事活动中的合同或者其他文件、单证等文书,当事人可以约定使用或者不使用电子签名、数据电文。当事人约定使用电子签名、数据电文的文书,不得仅因其采用电子签名、数据电文的形式而否定其法律效力。前款规定不适用下列文书:(一)涉及婚姻、收养、继承等人身关系的;(二)涉及停止供水、供热、供气等公用事业服务的;(三)法律、行政法规规定的不适用电子文书的其他情形。”

《电子签名法》第四条规定:“能够有形地表现所载内容,并可以随时调取使用的数据电文,视为符合法律、法规要求的书面形式。”

鉴于签订劳动合同属于民事活动,且不在禁止情形之列,加之你与公司同意采用对应方式,根据上述规定,本案电子劳动合同属于书面劳动合同。

另一方面,《民法典》第四百六十九条规定:“当事人订立合同,可以采用书面形式、口头形式或者其他形式。书面形式是合同书、信件、电报、电传、传真等可以有形地表现所载内容的形式。以电子数据交换、电子邮件等方式能够有形地表现所载内容,并可以随时调取查用的数据电文,视为书面形式。”本案所涉电子劳动合同基于随时可以调取查用,无疑具备书面形式的法律特征。

再一方面,《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》中指出:“用人单位与劳动者协商一致,可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同,应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的电子数据电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求,确保其完整、准确、不被篡改。符合劳动合同法规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力,用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定,全面履行各自的义务。”该规定进一步明确电子劳动合同具有法律效力。

廖春梅 法官

劳动者转正后,工资标准必须高于试用期吗?

读者秦有刚近日向本报反映说,他于2021年9月入职一家设计公司担任设计员,双方签订了2年期限的劳动合同。合同中约定其试用期为2个月,但未就试用期内的工资标准和转正后的工资标准作出约定,只是笼统地约定其月工资为8000元。试用期满后,他经考核合格顺利转正,可是每月领到的工资仍然是8000元。于是,他依据《劳动合同法》第20条规定,要求设计公司按每月1万元的标准支付工资,可公司认为按8000元的标准向他

支付月工资并不违反法律规定,拒绝了他的涨工资要求。

他想知道:公司的说法对吗?

法律分析

劳动者转正后的工资标准,并非就一定要高于试用期的工资标准。

《劳动合同法》第20条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所

在地的最低工资标准。”《劳动合同法实施条例》第15条也作出了相同的规定。

上述规定表明,从维护劳动者合法权益的角度出发,对劳动者的试用期工资做出的“不低于”一定标准的保护性规定。也就是说,只要用人单位与劳动者约定的试用期工资标准等于或者高于转正后工资标准的百分之八十,且不低于用人单位所在地的最低工资标准,就是合法的约定,法律并不禁止用人单位与劳动者约定试用期与转正后采用同

一工资标准。因此,认为转正后的工资标准就得一定高于试用期工资标准的这种逻辑推理,在法律上是不能成立的。

本案中,秦有刚和设计公司所订立的劳动合同中只是笼统地约定其月工资为8000元,既未明确其在试用期内的月工资标准为8000元,也未明确其转正后的月工资标准为1万元。所以,其想当然地认为自己转正后设计公司应当按月工资1万元的标准支付劳动报酬,这是对法律规定的误读。

潘家永 律师