

人事主管推荐亲属到关联企业工作

公司能否以违纪为由解聘人事主管?

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第8条规定：“用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”对此，郑唯慷（化名）认为，其所在公司有权了解的仅仅是他本人的、与其工作直接相关的基本情况，至于他的姐姐和外甥等亲属在哪里工作、从事什么职业，不属于他应当向公司说明的范围。

然而，公司发现，郑唯慷身为人事主管却利用职务之便推荐其亲属到关联企业工作。尽管郑唯慷称其亲属系经劳务派遣单位派遣至相关企业工作，且解决了该企业用工困难，但公司仍以牟取私利、违反《员工手册》有关规定为由解除其劳动合同。

仲裁裁决后，公司将本案诉至法院。法院认为，公司规定禁止雇佣员工家属旨在避免个人利益与公司利益冲突，郑唯慷在知晓该规定的情况下仍推荐自己的亲属到关联企业工作，其行为有违诚信且触犯公司规章制度，公司解除其劳动关系合法有据。2021年12月31日，法院终审判决支持公司的主张。

公司限制雇佣亲属 人事主管明知故犯

郑唯慷于2012年1月1日进入公司工作。经过多年打拼，他以业绩和实力获得公司的认可。在任命他担任人力资源部经理的同时，公司又于2017年1月1日与他签订了无固定期限劳动合同。

郑唯慷说，他所在公司是一家外资企业，在国内有多家关联企业。为强化管理、避免利益冲突，公司在《行为准则》中规定，员工应避免涉及或看起来涉及个人利益与公司利益发生冲突的任何情形。如果员工的个人利益或关系令其觉得会有偏袒，或让他人看起来有偏袒的意思，即表示存在利益冲突。可能发生利益冲突的情况包括：员工或其家庭成员是客户或供应商公司的拥有者或共同拥有者，或是该供应商的顾问、工资领取人或从该供应商处接受其他报酬的人员。

公司在《员工手册》中对“亲属的雇佣”作出明确规定，即对所有的职位申请者作出雇佣与否的决定时，应注重统一和公正的政策。公司不倾向于对员工家属的雇佣，尤其不会雇佣员工的直系家庭成员，包括员工的配偶、父母、子女、兄弟姐妹、祖父母、收养子女以及直系继任亲属。而其他关系亲密的朋友也不得受雇于相同部门或有关联的敏感部门或机构。公司称，这样做的目的是为了维护平等机会并避免任何潜在利益的冲突。如果哪位员工亲属或关系密切的私人朋友已被公司雇佣或正在申请职位，该员工有责任向其主管汇报，以避免任何产生或可能产生的个人利益与公司利益冲突的情况。

此外，《员工手册》规定员

工有下列行为之一并经查证属实的，公司将无条件立即解除劳动合同。该类行为是指所有的不诚实或欺诈的行为，包括但不限于以欺骗性理由请假或请病假、费用报销不真实、伪造与工作相关的文字或数字记录、隐瞒或捏造事实等。此外，还有利用职权牟取私利或贪污挪用公款，损害公司利益等。

2017年11月20日，郑唯慷签署《保证书》，确认其已经阅读并理解公司制定的《行为守则》，并保证在公司工作期间遵守该守则。同日，郑唯慷签署《员工手册》收悉回执，确认收到《员工手册》，并且同意遵循该手册的相关规定。

然而，公司在2020年2月发现，郑唯慷利用职务之便招录亲属进入关联企业工作。

员工否认牟取私利 仲裁裁决公司赔偿

公司向郑唯慷了解相关情况，于2020年3月4日向郑唯慷发出《解除劳动合同通知书》，通知他自即日起解除双方之间的劳动合同。该通知载明的理由是，郑唯慷在职期间利用职权招录亲属进入公司的关联企业工作，其行为违背公司关于雇佣的公平公正原则，属于牟取私利，与公司利益构成冲突。其对于雇佣亲属的事实，没有向直线主管披露，该隐瞒事实的不诚信行为，违反《员工手册》“雇佣的基本条件”中有关“亲属的雇佣”等规定。

郑唯慷不服公司决定，以违法解除劳动合同为由向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金252674.68元。

仲裁庭审中，郑唯慷辩称，案外人段某某、郑某某、宋某确系其亲属，但他们三人系与某劳

务派遣单位员工并与该单位建立了劳动关系，他们是通过劳务派遣的方式进入公司的关联企业工作的，并非到其本人所任职的公司工作。因劳务派遣单位、公司及公司的关联企业均属独立法人，故相应情形并不违反公司的禁止雇佣亲属的规定。

郑唯慷称，他是在公司关联企业原员工离职，短时间内无法找到替代的人员的情况下，推荐段某某、宋某到关联企业任职的，该行为实际上是为了解决关联企业的用工困难，根本不存在为本人牟取私利的情形。此外，他还就这一情况与自己的直接主管尚某沟通过，尚某亦向其上级主管张某汇报过，并已获得两级的许可。因此，公司的解除理由不能成立。

经查，郑唯慷于劳动合同解除前12个月平均工资为26228.59元。仲裁机构依据查明的事实，裁决公司应支付郑唯慷违法解除劳动合同关系赔偿金250053元。

公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

违纪事实确实存在 法院认定解聘合法

一审法院审理查明，郑某某系郑唯慷之四姐，郑某某与段某某系母子关系，宋某某系郑唯慷大姐之女儿。段某某、宋某进入关联企业后，分别接替原员工刘某、陈某工作岗位。郑唯慷确认其系在关联企业急需相应岗位工作人员的情况下，向关联企业推荐了段某某、郑某某、宋某。在段某某、宋某入职时，表示其已经请示了主管尚某并征得同意。在郑某某入职时，其未向主管或公司请示、汇报。

一审法院还查明，因关联企业经常接到客户对充装工刘某的投诉，公司和关联企业及郑唯慷

决定对充装工职位在关联企业的组织机构进行调整，并认为刘某的工作态度不适合该岗位。2019年4月24日，关联企业与刘某解除无固定期限劳动合同。2019年8月14日，陈某向关联企业提出辞职申请并获得批准。段某某、郑某某、宋某均系劳务派遣员工。

一审法院认为，公司制定的《行为准则》和《员工手册》的内容合法，且已经履行了告知义务，可以作为对员工进行管理的依据。其中，《行为准则》重视诚实和公平原则，并明确要求员工避免涉及个人利益与公司利益发生冲突的任何情形。《员工手册》同规定公司不倾向于员工家属的雇佣，尤其不会雇佣员工的直系家庭成员，其他关系亲密的朋友也不得受雇于相同部门或有关联的敏感部门或机构。本案中，段某某、郑某某、宋某虽与劳务派遣单位建立劳动关系，但其系郑唯慷推荐之后以劳务派遣的方式进入关联企业工作的。由此可知，郑唯慷的上述行为已经违反《行为准则》关于“利益冲突”的规定和《员工手册》中关于“亲属的雇佣”的规定。

此外，郑唯慷不能证明其将段某某等人与关联企业建立用工关系一事，已经告知其直系主管及公司，该行为违背了作为企业管理人员必须具备的诚信的基本职业道德，触犯了《员工手册》中规定的“所有的不诚实或欺诈的行为”“利用职权牟取私利、损害公司利益”的行为，公司据此以其严重违纪为由解除双方的劳动合同合法有据，其要求不支付郑唯慷违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求，理由正当，应予支持。

一审法院作出相应判决后，郑唯慷提起上诉。二审法院经审理，判决驳回上诉，维持原判。

车辆转让保险手续未变 发生事故保险公司赔吗?

编辑同志:

我驾车上班途中与闻某的电动车发生碰撞，致闻某受伤。交警认定我负事故的全部责任，闻某不负事故责任。我的轿车是二手车，是从宋某处购得，该车投保了交强险和商业第三者责任险，但未去保险公司办理保险变更手续。

现在，闻某要求我和保险公司一同赔偿他的损失。保险公司称，该车辆已经转让但没有办理保险变更手续，而当初与宋某所签的交强险合同和商业第三者责任险合同均已分别约定：“被保险人不得转让他人，未向保险公司办理批改手续的，保险人不负赔偿责任。”故自己在交强险和商业第三者责任险范围内均免责。如果保险公司的理由成立，那么，闻某的所有损失就落到我一个人身上了。

请问：保险公司的理由能够成立吗？读者：杨文祥

杨文祥读者：

保险公司的辩解不完全成立。

一方面，保险公司应当在交强险责任限额内承担理赔责任。

设立交强险的目的是为了最大限度保护受害人的合法权益，虽然《机动车交通事故责任强制保险条例》第十八条规定，被保险机动车所有权转移时，应当办理机动车交通事故责任强制保险合同变更手续，但这只是法律规定的例行手续，未办理保险变更手续的，并不必然导致交强险合同的失效，也不意味着保险公司对发生的保险事故可以免责。因此，《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第二十三条第一款明确规定：“机动车所有权在交强险合同有效期内发生变动，保险公司在交通事故发生后，以该机动车未办理交强险合同变更手续为由主张免除赔偿责任的，人民法院不予支持。”据此，交强险合同中有关保险公司免责的约定不算数，保险公司应当在交强险责任限额内向被侵权人闻某承担赔偿责任。

另一方面，保险公司在商业第三者责任险范围内可以免责。

商业保险是由投保人与保险人根据平等、自愿、协商一致的原则，通过订立保险合同而建立的民商事法律关系，受到民法典、保险法的调整。因此，商业第三者责任险合同是确定合同当事人之间权利义务关系的基础，当事人应当遵守合同约定，按照合同确定的内容享有权利、履行义务。

本案中，原车主宋某在与保险公司签订的保险合同已经明确约定：“被保险机动车转让他人，未向保险人办理批改手续的，保险人不负赔偿责任。”因此，保险公司可以主张在商业第三者责任险范围内免责。闻某的损失应当由保险公司在交强险责任限额内赔偿，不足的部分，应当由你负责赔偿。潘家永 律师

公司被“悄悄”注销，员工向谁讨要欠薪?

近日，读者徐璐等21人向本报反映说，其所在公司拖欠工资并分别向他们出具了欠薪条，承诺半年后兑现。不料，股东马某等3人却“悄悄”成立清算组，在未通知他们的情况下对公司进行清算，并在不足3个月的时间里注销了公司。

他们想知道自己能否直接向马某等股东索要欠薪?

法律分析

徐璐等员工可以直接向马某等3名股东索要欠薪。

一方面，马某等3名股东的行为是违法的。

《公司法》第一百八十六条规定：“清算组应当自成立之日起十日内通知债权人，并于六十日内在报纸上公告。债权人应当自接到通知书之日起三十日内，未接到通知书的自公告之日起四十五日内，向清算组申报其债权。”

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的规定（二）》第十一条也规定：“公司清算时，清算组应当按照《公司法》第一百八十六条的规定，将公司解散清算事宜书面通知全体已知债权人，并根据公司规模和营业地域范围在全

国或者公司注册登记地省级有影响的报纸上进行公告。”即注销公司时，既必须书面通知债权人，也必须自成立清算组之日算起105日后才能办理注销。而本案中，清算组却没有通知徐璐等，且前后不足3个月便经清算注销了公司。

另一方面，马某等3名股东应共同赔偿损失。

《公司法》第一百九十条第三款规定：“清算组成员因故意或者重大过失给公司或者债权人造成损失的，应当承担赔偿责任。”《最高人民法院关于适用〈公司法〉若干问题的规定

（二）》第十一条第二款规定：“清算组未按照前款规定履行通知和公告义务，导致债权人未及时申报债权而未获清偿，债权人主张清算组成员对因此造成的损失承担赔偿责任的，人民法院应依法予以支持。”

鉴于马某等清算组成员的行为严重违法，且他们明知自己的行为会导致徐璐等员工的损失，却希望该结果的发生以期达到逃避欠薪的目的，且客观上已经实际导致其欠薪无法从公司兑现，加之清算小组成员实为全部股东，故徐璐等员工有权要求马某等3名股东担责。 颜东岳 法官