

以违规收费涉嫌犯罪为由辞退员工 因查无实据 公司被判违法解除劳动合同

□本报记者 赵新政

在被追究责任时，公司给出的理由着实把刘瑾瑜（化名）吓了一跳。因为，他在职多年一直用母亲的银行卡收取客户的货款、运费。尽管这些费用都按时上交给公司了，但公司认为他采取绑定亲属银行卡的方式收取公司款项不仅违反正常的操作流程，而且涉嫌利用职务之便侵占公司财产。鉴于刘瑾瑜的行为可能构成非国家工作人员受贿罪，公司依据《员工手册》《企业反腐败条例》相关规定，决定解除其劳动关系。

收到公司出具的解除劳动关系通知书后，刘瑾瑜惊惶失措的心情稍稍稳定了一点。回想此前的所作所为，他认为自己并没有做错什么。多次交涉无果，他以公司违法解除劳动合同为由申请劳动争议仲裁。仲裁裁决支持了他的请求，公司不服该裁决并向法院提起诉讼。

法院经审理查明，刘瑾瑜的工作就是联系商家并与商家签单，因此公司称3家特惠商户是刘瑾瑜找来的商户，并认定其导致公司声誉受损没有事实依据。另外，公司称刘瑾瑜的绑卡行为违反操作流程，但公司对相关业务应如何操作并无具体规定。因刘瑾瑜能够对绑定账户的情况作出合理解释，且不存在利用职务便利侵占公司财产行为，故于2月22日终审判决公司的解除行为违法，应向刘瑾瑜支付经济赔偿等12万余元。

指责员工违规收费 公司作出解聘决定

刘瑾瑜说，他早在2012年3月7日即到公司工作，此前在公司的关联企业江苏某信息技术公司上班，后经多次劳动合同续签才返京与公司建立劳动关系。2019年1月1日，公司与他签订自即日为起始日期的无固定期限劳动合同。

2019年12月24日，公司向刘瑾瑜送达解除劳动关系通知书，以其存在违反公司操作流程，将亲属银行卡账户绑定合作商家代收货款，涉及拖欠运费、涉及代收货款的行为，依据《员工手册》及《企业反腐败条例》相关规定与其解除劳动合同。

刘瑾瑜说，公司的工资支付周期为每月月底发放上月21日至本月20日期间的工资，公司于2019年12月31日向他转账支付本月工资6225.39元。因不服公司解聘决定，他请求劳动争议仲裁机构裁决确认公司与他在相应期间存在劳动关系，并由公司向他支付违法解除劳动合同赔偿金、工资差额、延时加班工资及未休年休假工资。

2021年4月12日，仲裁裁决确认双方在2017年9月1日至2019年12月24日期间存在劳动关系，公司应于本裁决书生效之日起3日内支付刘瑾瑜违法解除劳动合同赔偿金128000元、2019年12月1日至24日期间工资差额6000元、2018年1月1日至2019年12月24日期间未休年休假工资7356.32元。公司不服该裁决，向一审法院

院提起诉讼。

无法证明员工违规 一审认定公司违法

法院庭审时，公司主张刘瑾瑜在职期间违反公司操作流程，将亲属银行卡账户绑定合作商家代收货款，涉及拖欠运费、涉及代收货款的行为，公司依照法律及《员工手册》《企业反腐败条例》相关规定将其合法解聘。

此外，公司主张其已足额支付刘瑾瑜2019年12月工资，同意按照10天年休假标准支付刘瑾瑜未休年休假工资，但不认可仲裁机构的计算基数。

刘瑾瑜不认可公司的主张，辩称其确实绑定了母亲的银行卡，但客户将款项结清后，其已将相关款项归还公司。在职期间，其并不存在公司所述的代收货款及拖欠运费的行为。

经询问，双方均同意以刘瑾瑜离职前12个月银行卡实发工资数额作为计算赔偿金及未休年休假工资的基数。

一审法院认为，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负责举证。根据查明的事实，公司虽主张刘瑾瑜存在违反《员工手册》《企业反腐败条例》的行为，但未就其主张提供确实有效证据，应承担举证不能的不利后果。现公司与刘瑾瑜解除劳动合同缺乏事实依据，应属违法解

除，公司应当支付违法解除劳动合同赔偿金，故对公司要求不支付违法解除劳动合同赔偿金的合法合理部分予以支持，过高部分不予支持，具体数额以法院核算为准。

根据查明的事实及双方认可的事项，依照《劳动合同法》第87条、《民事诉讼法》第64条第1款规定，一审法院判决确认双方在相应期间存在劳动关系，公司应向刘瑾瑜支付违法解除劳动合同赔偿金122000元、未休年休假工资7011元，两项合计129011元。

公司没有收款流程 不能认定员工有错

公司不服一审法院判决，上诉诉求改判公司无需支付违法解除劳动合同赔偿金，并由刘瑾瑜承担诉讼费。

公司的上诉理由是一审判决认定事实不清，适用法律错误。事实上，刘瑾瑜为获取私利将其拓展的一般商家挂靠在有特惠价格商家下以低折扣结算运费，从中套取利差。被挂靠的特惠商家某信息技术有限公司、某医药科技公司、某教育公司均为其控制。双方在劳动合同中约定：若刘瑾瑜存在受贿、索贿、挪用资金或违反《企业反腐败条例》中任何条款的违法违规行为的，视为严重违反公司规章制度。

本案中，刘瑾瑜本应在公司系统中绑定合作商家的银行账户，却绑定其母亲的银行卡收取运费及代收货款。在公司催促下将其母亲的银行卡收取运费及代收货款归还。该行为已经严重违

反了《员工手册》第10条规定，即利用职务上的便利侵吞、窃取、骗取或以其他方式非法占有公司财物，公司有权将其辞退。因此，双方解除劳动合同符合法律规定。

二审法院认为，本院应对上诉请求的有关事实和适用法律进行审查。本案中，公司仅就一审判决的违法解除劳动合同赔偿金提起上诉，本案二审争议焦点为公司解除劳动合同性质的认定。

本案中，公司出具的《解除劳动合同通知书》载明，因刘瑾瑜“在职期间存在违反公司操作流程，将亲属银行账户绑定合作商家代收货款，涉及拖欠运费、涉及代收货款的行为，依据《劳动合同法》及相关规定和公司《员工手册》及《企业反腐败条例》第23条防止利益冲突的相关规定”解除与刘瑾瑜之间的劳动关系。

按照法律规定，公司应就其解除劳动合同的合法性举证证明。对于公司的操作流程，经询问，公司称没有具体的规定，都是约定俗成的。对此，二审法院认为，公司虽称刘瑾瑜绑卡的行为违反操作流程，但对于相关业务应如何操作公司并未能提交相关规定，本院无法认定其所称存在违反操作流程的行为，刘瑾瑜亦对绑定账户的情况进行了合理解释，现有证据不足以证明刘瑾瑜存在利用职务便利侵占公司财产的行为，对于公司所述违反劳动合同及《员工手册》的相关规定亦缺乏事实依据。

公司认可刘瑾瑜的工作是负责找商家并与商家签单，因此，即使公司上诉所称的3家特惠商户是刘瑾瑜找来的商户，公司并未举证证明该3家公司与刘瑾瑜之间存在关联关系，亦不符合公司所依据的《企业反腐败条例》第23条规定“禁止实施关联交易损害利益，公司声誉和形象”的情形。

综合上述情况，二审法院认为现有证据不足以证明刘瑾瑜存在违反公司规章制度可予解除劳动合同的情形，公司解除与刘瑾瑜之间的劳动合同缺乏事实依据，系违法解除。因公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，故判决驳回上诉，维持原判。

对仲裁终局裁决不服 用人单位如何救济？

编辑同志：

我是某广告公司的经理，我公司员工小邱于2021年9月15日入职，担任实习设计师，月工资5400元，当地月最低工资标准为1920元。2022年1月15日，小邱以公司一直拖欠其工资为由离职。随后，小邱申请劳动仲裁，要求公司向其支付被拖欠的工资及解除劳动合同的经济补偿。

最近，仲裁机构裁决我公司应支付小邱工资21600元、解除劳动合同经济补偿2700元，并在裁决书上写明“本裁决为终局裁决”。我公司是因为受疫情影响生意不好，并非无故拖欠工资，因此不服裁决。

请问：我公司不服裁决又无权再起诉，该怎么办？

读者：郭成

郭成读者：

在我国，有些劳动争议案件实行“一裁终局”。

《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定：“下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准12个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”第四十八条规定：“劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”这些规定表明，“一裁终局”只是对用人单位而言的。本案中，仲裁机构裁决你公司向小邱支付欠薪和经济补偿，每项的数额均不超过当地月最低工资标准12个月金额，所以，该裁决确为“终局裁决”，你公司无权直接向法院起诉。

尽管如此，法律还规定，如果仲裁裁决确实存在问题，用人单位可以申请撤销该裁决，其法律依据是《劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定。该规定的内容是：用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

据此，你公司如果有确凿证据证明自己不属于无故拖欠工资，可以向当地中级人民法院申请撤销该份裁决。一旦中级人民法院依法裁定予以撤销，你公司就可以自收到法院裁定书之日起15日内向县（区）法院起诉。

潘家永 律师

颜梅生 法官

妻子帮丈夫偿还借款是对夫妻共同债务的追认吗？

近日，职工申莉莉向本报咨询说，她丈夫私自向肖某借款20万元后，面对前来索要的肖某，毫不知情的她迫于无奈帮丈夫偿还5万元。近日，肖某以她帮助丈夫还借款，等于追认借款属于夫妻共同债务为由，要她共同偿还余款本息。

她想知道：在肖某不能证明借款用于全家日常生活的情况下，能否认定借款属于夫妻共同债务？

法律分析

申莉莉的行为不构成夫妻共同债务追认，即不能认定借款属

于夫妻共同债务。

《民法典》第一千零六十四条规定：“夫妻双方共同签名或者夫妻一方事后追认等共同意思表示所负的债务，以及夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义为家庭日常生活需要所负的债务，属于夫妻共同债务。夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务，不属于夫妻共同债务；但是，债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基于夫妻双方共同意思表示的除外。”

上述规定包含两层意思：一

是夫妻共同债务追认是指夫妻一方举债后，另一方表示该笔债务系夫妻共同债务。追认分为“明示”和“默示”两种，但只有“明示”才可以构成夫妻一方对共同债务的事后追认，包括在电话、短信、微信、邮件中承认夫妻“共同举债”的事实或表示愿意“共同偿还”借款等。

二是债权人必须承担举证责任，否则就《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条处理，即：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，

但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

与之对应，本案情形恰恰表明申莉莉可以免责：一方面，其帮助丈夫还过借款，只能表明其有过“助力”行为，并不等于已经明确表示愿意与丈夫共同还债，也不等于已经向债权人肖某追认“共同举债”。另一方面，因借款涉及20万元，明显超出“家庭日常生活需要”的范围，且肖某并不能举证证明已经用于“家庭日常生活需要”。