

暂停职务期间未参加考勤

公司按旷工开除总经理为何违法？

□本报记者 赵新政

基于冀鸣真（化名）在业界的影响及知名度，其所在公司一成立就聘任他担任董事长及总经理，并与他签订了无固定期限劳动合同。然而，好景不长，公司在他入职第二年即大幅降低其薪酬，第三年即2019年5月20日决定解除其董事长职务、暂停总经理职务。同年6月13日，解除其总经理职务。这还不算，2019年8月1日，公司又决定将他开除。

公司开除冀鸣真的理由，是他在2019年5月21日至24日未到岗，另有2天未按约定到公司，遂认定其构成旷工。根据考勤管理规定，决定与他解除劳动合同。而冀鸣真认为公司行为违法，要求公司赔偿他38万余元。

一审法院判决支持他的诉讼请求，公司上诉时旧事重提，指责他违反忠实勤勉义务。二审法院认为，该义务已经生效裁判作出结论，故不采信该项主张。因冀鸣真停职期间仍是高级管理人员，无需参加考勤，所以，公司以旷工为由将其开除属违法。故二审法院判决驳回上诉，维持原判。

旷工为由解除劳动合同 员工要求给付赔偿

从2011年2月28日开始，冀鸣真就在北京一家计算中心工作。2017年11月1日，涉案公司成立。经两家单位协商，冀鸣真的劳动关系转移至新成立的公司，工龄合并计算，公司任命他担任董事长及总经理职务。

入职时，冀鸣真月薪61110元。2018年9月1日起，公司将其月薪降为21330元。2019年5月20日，公司决定解除他的董事长职务、暂停总经理职务，暂停其一切工作。2019年6月13日，公司解除他的总经理职务。2019年8月1日，公司以旷工等为由与他解除了劳动合同。

冀鸣真说：“从被解聘总经理职务当日起，公司未再给他安排岗位，直至被公司单方违法解除劳动合同。”而且，2019年4月26日至8月1日，公司未足额支付其工资，他要求公司向其支付欠薪、赔偿金等费用。

公司开除冀鸣真决定载明：2019年5月20日，公司临时股东会决议成立执行委员会（以下简称“执委会”）接管公司的运营管理工作。股东会决议解散公司后，冀鸣真在5月21日至24日未到岗，后称其外出拜访客户，但未事先告知并获得执委会同意。此外，执委会于5月27日、5月30日约见他了解公司情况，他均未出席，亦未到岗。因他连续旷工4天，累计旷工6天，根据《员工手册》规定，公司决定解除其劳动合同。

此外，对于公司签订的研究咨询服务合同，冀鸣真在公司已支付全款的情况下，长达半年未索要研究成果。经查，他还利用公司法律顾问为其个人问题进行

法律咨询，后将公司管理制度撰写工作外包给对方，且其提供的工作成果严重偏离公司实际情况，经执委会交涉，该法律顾问已将服务费全数退回。公司认为，冀鸣真系公司董事、高管，但其上述行为违反了忠实勤勉的义务，严重侵犯公司利益，依法应当开除。

是否违反勤勉义务 生效判决已有定论

冀鸣真否认公司指责其未尽忠实勤勉义务，并提交法院生效判决予以证实。

该判决显示，公司状告冀鸣真先后两次未经股东会及董事会审议，利用职权私自向员工发放2017年绩效奖金及年度奖金1181284元，给公司造成巨额损失。此外，因他的失误，曾给公司造成两次合同损失。其一是他批准公司支付18万元服务费后，发现该科技公司提交的研究成果与合同约定严重不符，无法达到合同要求。其二是他代表公司与某单位签订咨询服务合同，约定对方分3个阶段交付报告，公司分别支付相应费用。可是，对方仅交付了第一阶段报告且不符合合同要求，而冀鸣真却批准公司向该单位支付了两个阶段的费用。

法院认为，依据《公司法》第149条规定，董事、监事、高级管理人员承担赔偿责任的条件有三：一是执行职务时违反法律、行政法规或公司章程的规定，二是公司存在实际损害的发生，三是公司损失的发生与董事、监事、高级管理人员的执行职务行为存在因果关系。

关于2017年绩效奖金及2017年度职工奖金一项，公司章程规定，公司实行董事会领导下的总

经理经营负责制。诉争奖金在2018年9月25日的董事会决议中已经进行确认，该奖金的发放有董事会决议基础。因董事、监事的劳动报酬由股东会审议决定，诉争奖金只与冀鸣真的总经理职务相关联，并不涉及其董事成员身份，故法院对公司该项主张不予采纳。

公司主张冀鸣真利用职务便利与某科技公司串通损害公司利益，要求赔偿损失18万元。对此，法院认为，冀鸣真作为时任公司总经理，具有主持公司生产经营管理工作的职权，其代表公司与对方签署技术服务合同属于有权职务行为，其按合同约定审批并支付项目咨询费亦属正当职务行为。至于对方研究成果未达到合同要求，公司应依法向对方主张权利。因公司提交的证据不足以证实冀鸣真与对方存在恶意串通、以不符合合同要求的研究报告骗取咨询费的事实，法院不支持公司该项诉求。

基于相同的理由，公司要求冀鸣真赔偿咨询费损失，法院亦不支持。

员工没有违纪事实 违法解聘应予赔偿

因不服公司开除决定，冀鸣真申请劳动争议仲裁，仲裁裁决公司应向其支付2019年4月26日至6月25日工资差额2115.87元、2019年7月26日至8月1日工资714.29元。冀鸣真不服该裁决，遂向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，冀鸣真原系公司总经理，公司暂停其总经理职务及其一切工作后，于2019年6月13日解除其总经理职务，在该日期之前其仍是总经理，属于公司高级管理人员。因公司未就

冀鸣真作为总经理期间需接受考勤管理提交证据予以证明，故对冀鸣真所持其任总经理期间无需考勤管理的主张予以采信。

在冀鸣真被暂停总经理职务及工作后，公司亦未举证证明就考勤方式变更与冀鸣真达成一致，一审法院认为，公司以其2019年4月26日至6月25日期间未到公司为由，主张其存在旷工并扣发工资缺乏充分依据。

根据冀鸣真提交的休假证明书，其于2019年5月24日上午就诊，医嘱休息14天，且冀鸣真亦自述其按医嘱休病假，公司虽主张其未按照公司流程请休病假，但《员工考勤管理办法》中并无总经理请假手续，故一审法院对冀鸣真休病假之主张予以采信。

2019年6月26日，公司决议清算，安排冀鸣真待岗，将其工资标准调整为3000元。根据《北京市工资支付规定》，非因劳动者原因停工停业的，公司应在一个工资支付周期内按照提供正常劳动向冀鸣真支付工资，此后，公司调整的税后3000元工资标准并未低于法定标准，法院不持异议。经核算，公司应向冀鸣真支付2019年4月26日至7月25日工资差额16551.14元。扣除已支付部分，公司还应支付工资差额14435.27元。

鉴于冀鸣真不存在旷工事实、未违反忠实勤勉义务、亦未给公司造成重大损失的证据，一审法院认为，公司与其解除劳动合同确有不妥，其要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金应当予以支持。据此，判决公司支付冀鸣真相应期间工资差额14435.27元、补发工资714.29元、赔偿金365862.44元，合计381012元。

公司不服该判决提起上诉。经审理，二审判决驳回上诉，维持原判。

公司悬赏寻找丢失资料 员工寻回有权获取报酬

编辑同志：

我所在公司不慎将一份资料丢失且自行寻找未果后，向社会发出告示称：不管是谁，只要向公司交回资料，即给予5万元报酬。3天后，我在散步时偶然发现一个被盗贼丢弃的手提箱，里面恰恰有公司丢失的资料。可是，当公司收到这些资料后，却称我是公司员工应当对单位讲求奉献，有义务将材料交回。此外，还说我在这件事情上没有什么付出，如果因此获得巨额报酬是不公平的。总之，公司不愿兑现此前作出的承诺。

请问：公司的做法对吗？ 读者：曾琳琳

曾琳琳读者：

公司的做法是错误的。

本案涉及的悬赏广告，是指悬赏广告人以广告的形式公开声明，对完成一定行为的人负担给付报酬义务的意思表示行为。

《民法典》第七条、第一百三十九条、第四百九十九条分别规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”“以公告方式作出的意思表示，公告发布时生效。”“悬赏人以公开方式声明对完成特定行为的人支付报酬的，完成该行为的人可以请求其支付。”

与之对应，悬赏广告的主要特征如下：一是有赏行为，即悬赏广告人必须按照广告确定的数额，向完成特定行为的人给予报酬；对完成者没有限制，甚至并不要求完成者需要具有完全民事行为能力，限制民事行为能力人如果与其年龄、智力、精神健康状况相适应也可以作为完成者。二是要式行为，一经发出即产生悬赏要约的约束力；悬赏广告人发出悬赏广告，是为了追求一定结果的实现，至于完成者如何完成与其无关，完成者只要没有完成指定行为，不管付出了多大的代价，都得不到报酬请求权，悬赏广告人也没有支付报酬的义务。

结合本案，公司为了寻回被丢失的资料，告示社会只要交回资料即给予5万元报酬，无疑具备悬赏广告的法律特征。你虽然具有公司员工的特定身份，但也属于悬赏广告面对的对象，因为当时公司并不知道谁能找回，你也不知道自己偶然找回。在你完成找回资料行为、公司的目的已经实现的情况下，无论是依据法律规定还是诚信原则，公司都应当信守承诺，向你支付报酬，而不能借口你有交回义务、应当对公司讲求奉献、你没有什么付出却获得巨额报酬不平等来规避兑现义务。颜梅生 法官

见习期工资可以随便约定吗？

法律分析

该公司的说法和做法均是错误的。见习期，是针对应届毕业生入职后进行业务适应及考核所规定的期限和制度。以前，学徒工、见习期被普遍使用，且也存在学徒工资、见习工资。而在实行全员劳动合同制以后，劳动法确立了试用期制度，学徒工这一说法日前已不存在，但见习期并未被明文废止，仍然被一些企业使用。不过，无论是处于试用期的劳动者还是处于见习期的劳动者，都是与用人单位都建立起了劳动关系，双方之间的有关权利义务受

劳动法律法规的保护和调整。

《劳动法》第四十八条第二款规定：“用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”《劳动合同法》第二十条规定，劳动者在试用期的工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。原劳动部印发的《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第五十七条规定：“劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，试用、熟练、见习期间，在法定工作时间内提供了正常劳动，其所在的用人单位应当支付其不低于最低工资标准的工资。”

上述规定属于法律强制性

规定，用人单位不得违反。朱康入职建筑公司后，虽然处于见习期，但也是《劳动法》上的劳动者，受《劳动法》的保护。因此，有权要求建筑公司按当地最低工资1950元的标准支付他见习期工资。

《劳动合同法》第八十五条第（二）项规定，用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资的，由劳动行政部门责令限期支付差额部分，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。据此，朱康有权要求建筑公司补足之前未足额支付的工资。 潘家永 律师

近日，读者朱康向本报咨询说，他学的是建筑工程技术，毕业后被一家建筑公司聘用。入职时，老板对他说：“你刚走出校门难以立即上手，需要见习1年，见习期间只能拿见习工资，每月1450元。”经过协商，他同意了。

工作几个月后，他获知当地的最低工资标准是1950元，于是，向老板提出应当按规定标准给他发工资。老板振振有词地说道：“企业可以自主决定见习期间的工资，不受最低工资标准的限制。”

他想知道：企业对于见习期工资可以随便约定吗？