

协议约定员工因旷工离职属违约

# 公司索赔15万元违约金为何被驳回?

## 结婚时父母给我18万元 离婚时这笔钱如何分割?

编辑同志:

我与在同一公司工作的同事赖某结婚时,父母向我的账户内转了18万元作为嫁妆。婚后因受各种因素影响,一直夫妻感情不和,结婚1年后就分居了。现在我们双方决定协议离婚,但在我的嫁妆归属问题上认识不一。我认为嫁妆是父母给我的,应该算作我的个人财产,与赖某无关。而赖某认为我的嫁妆应作为夫妻共同财产予以分割。

请问:离婚时,曾经的嫁妆究竟归谁?

读者:王丽君

王丽君读者:

女儿出嫁父母给嫁妆的行为,在法律意义上属于赠与性质。如今,很多男女往往是先领结婚证后举行婚礼,也有的是先办婚礼后领证,且嫁妆往往是在接亲时交付的,因此,嫁妆是否属于夫妻共同财产,应当根据是婚前赠与还是婚后赠与以及有无特别约定加以区分。具体分以下三种情形来确定:

第一,嫁妆如果是在登记结婚前交付的,则无疑属于女方的婚前个人财产,而且不会因婚姻关系的延续而转化为夫妻共同财产,离婚时男方无权要求分割。

第二,如果是在登记结婚后交付的,则属于婚内赠与,这应当根据《民法典》的相关规定来认定。根据《民法典》第一千零六十二条、第一千零六十三条的规定,除赠与合同中确定只归夫或妻一方的财产为夫妻一方的个人财产外,其他在夫妻关系存续期间所获赠的财产为夫妻共同财产,归夫妻共同所有。据此,领取结婚证后交付的嫁妆,如果父母明确表示只是赠与女儿的,则嫁妆为女方的个人财产;如果父母没有明确表示是赠与女儿的,则应当认定为是对夫妻双方的赠与,离婚时应当作为夫妻共同财产进行分割。

第三,《民法典》第一千零六十五条规定:“男女双方可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或者部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。没有约定或者约定不明确的,适用本法第一千零六十二条、第一千零六十三条的规定。”因此,无论是领证前交付还是领证后交付,如果夫妻双方对该嫁妆的所有权归属已有书面约定,那么在离婚时就应当依书面协议来确定嫁妆是女方的个人财产还是夫妻共同财产。

在离婚时,你可以对照上述若干情形,来判定父母所给的嫁妆究竟是你个人财产还是夫妻共同财产。如果就嫁妆的归属无法协商一致,那么你就只能选择诉讼离婚,由法官来审理认定。

潘家永 律师

“90后”女孩张娅(化名)怀揣梦想来到北京。通过努力,她不但顺利落户北京而且事业稳定、家庭美满。可是,当她怀孕后静待分娩时,却被确诊为先兆性流产。在寻医保胎期间,她多次请休病假。但因公司OA系统出现故障,她有一周时间没能提交病假申请,公司则将这一个月认定为无故旷工。为此,她写过检讨书,被扣过工资。当孩子出生时,公司的《解除劳动合同通知书》也来了。眼看工作不保,甚至要倒赔公司办理北京户口赔偿金,她只得诉诸法律寻求公平正义。

### 事业起步,落户北京

张娅于2018年7月入职,并与公司签订了期限为5年的劳动合同,合同约定其担任机械工程师职务。同年11月,公司通知她可以办理北京户籍。随后,她提交了落户所需资料,且与公司签订一份《诚信承诺书》。

该承诺书载明,张娅将完整履行第一个劳动合同。在第一个劳动合同到期之前,如其主动离职或因工作表现不佳等个人原因被解聘,进而导致不能完整履行劳动合同,其自愿向公司赔偿培养费用和相关补贴30万元。该金额按其所在公司的实际工作年限,每满1年递减6万元。

2019年,张娅成功落户北京。

### 保胎成功,丢失工作

2020年5月28日,怀孕6个月的张娅因先兆性流产住院,她通过OA流程向公司申请病假17天。经直属领导及人力资源部长批准,同年6月13日为本次请假截止日。

2020年6月1日,张娅又通过微信向其直属领导请假,申请休病假至其生育之日,对方答复:“好好休息。”她将这一情况告知了同事刘某和孟某。同年6月15日至22日,她未到岗工作,也没有通过OA系统发起请假流程。

2020年6月23日,公司人力资源部向张娅发送《返岗通知书》。她接到通知后及时返回公司,并向公司报告了没请假也没上班的一周的活动情况。同时,她还向公司递交书面检讨书,检讨自己的过错。

此后,张娅办理了2020年6月23日至9月28日请休病假手续。同年9月29日,她生育一婴儿,并于当日起休产假。

2020年12月14日,公司通过邮寄方式向张娅送达《解除劳动

合同通知书》。该通知载明的理由是2020年6月15日至22日张娅存在旷工行为,该行为违反《员工违规行为处罚制度》“连续旷工3天或一个月内累计旷工5天”之规定,双方的劳动合同于2020年12月31日解除,不支付经济补偿金。

### 系统故障,无法请假

对于公司迟发解聘通知的原因,公司的解释是考虑张娅的身体健康状况,不想在她怀孕时对她的旷工行为进行处理。半年后,公司对她作出解除劳动合同的决定是恰当的、合法的。

那么,张娅在明知公司考勤管理制度比较严格的情况下,为什么要旷工呢?旷工期间,她又去了哪里?

原来,当时北京新发地突发新冠肺炎疫情,外加自己一直处于先兆流产风险中,张娅决定2020年6月13日晚上返回老家邢台保胎。当天下午,她来到医院,但产科医生未上班,不能为她出具病假条。回到邢台后,她又发现公司OA系统发生故障,无法提交休假申请。由此,她认为虽未上班但不属于无故旷工。

公司认为,张娅属于无故旷工且有其6月28日写的《检讨书》为证。在《检讨书》中,张娅对旷工期间的行踪进行了说明。尽管张娅也谈及因OA系统故障无法请假,但其仍对旷工事实表示悔过,且认可公司停发其旷工期间的工资。

### 维权过程,一波三折

2020年12月29日,张娅申请劳动争议仲裁,要求公司给付违法解除劳动合同关系赔偿金、未休年假工资等。公司提出反申请,要求依据《诚信承诺书》约定,裁决她向公司支付15万元违约金。因双方均不服仲裁裁决,该案诉至北京市大兴区人民法院。

大兴区人民法院认为,张娅确实存在未到岗情形,但结合双方提

交的证据及庭审陈述,可以看出张娅并非无故旷工。具体理由如下:

一是张娅因先兆性流产于2020年5月28日申请休病假至6月13日。6月1日,她又申请休病假至其生育之日,其直属领导答复:“好好休息。”

二是微信聊天记录显示,张娅于2020年6月13日下午前往医院,因医生未上班无法出具病假条。当时恰逢疫情形势严峻,对于患先兆性流产的孕妇而言,选择返回老家保胎亦属人之常情。

三是张娅及时将身体情况及疫情防控措施上报公司考勤专员,并积极寻找请假途径、办理请假事宜,可见其在特殊时期尽到了应尽的注意义务。

四是张娅虽然客观上未按照规定流程履行请假手续,但在公司考勤专员、直属领导均知悉其处于先兆性流产风险的特殊情况下,公司未及时核实请假事宜存在不当之处。

五是张娅就其涉案行程及未履行请假手续的原因及时向公司作出合理解释,并已通过写检讨书、接受处罚检讨自己的错误,公司此时仍将其缺勤认定为无故旷工实属过苛。在此前提下,公司又以严重违纪为由解除其劳动合同缺乏事实及法律依据,构成违法解除。

综上,大兴区人民法院认为,双方劳动合同的解除并非张娅个人原因导致,遂判决张娅无需赔偿索要的培训费用及相关补贴。公司不服该判决,并提起上诉。

北京市第二中级人民法院认为,张娅在2020年5月28日因先兆流产这一特殊情况向公司申请休病假17天,虽然该病假至2020年6月13日结束其未能通过公司OA系统续延病假申请,但考虑到其特殊情况及疫情防控措施带来的客观影响,综合考量张娅与公司工作人员的微信沟通记录内容,不宜认定张娅存在故意旷工行为。再者,现有证据未显示公司已经及时就张娅的旷工行为进行

核实并做出适当管理,而在半年之后又以故意旷工为由解除其劳动合同,该做法明显缺乏合理正当性。据此,判决驳回公司上诉,维持原判。

### 法官说法

#### “三期”女职工权益应得到充分保障

结合本案,大兴区人民法院法官表示,如何保障孕期、产期、哺乳期即“三期”女职工的合法权益一直是社会关注的热点。而要做好这些工作,用人单位应做到以下4项保护:

一是劳动关系的保护。用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。除严重违反用人单位规章制度及《劳动合同法》第39条规定的情形外,用人单位不得单方解除“三期”女职工的劳动合同。劳动合同期满时,应当续延至相应情形消失时终止。

二是工作内容的保护。不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当减轻其劳动量或安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工,不得延长劳动时间或者安排夜班劳动,并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

三是薪酬待遇的保护。针对生育津贴,应当按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算,若低于本人工资标准,差额部分由企业补足。

四是休息休假的保护。以北京为例,女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;在产假基础上,还可享受60天生育假;子女满3周岁前每个周岁以内,夫妻每人每年都有5个工作日育儿假。另外,我国部分地区还出台了“痛经假”“保胎假”等保护女职工的假期。大兴区法院 唐玥

## 单位发出录用通知后反悔,求职者有权要求赔偿

近日,读者冯仲玉向本报咨询说,他在网上看到一家公司的招聘信息后,觉得有一项工作非常适合自己,遂报名应聘,且通过笔试、面试收到了公司的录用通知。该通知写明了他的工作内容、工作地点、劳动报酬、社会保险、休息休假、合同期限以及到岗期限。可是,当他从千里之外匆匆来到公司时,却被告知公司已撤销对他的录用,不再与他签订书面劳动合同。他询问其中的原因,公司拒绝答复。

他想知道自己能否要求公司赔偿损失?

### 法律分析

冯仲玉有权要求公司赔偿自己遭受的经济损失。

本案涉及一个缔约过失问题,指的是在合同订立过程中,一方当事人违反诚实信用原则,导致对方当事人基于信赖而受到不必要的损失所应承担损害赔偿的责任。

《民法典》第五百条规定:“当事人在订立合同过程中有下列情形之一,造成对方损失的,应当承担赔偿责任:(一)假借订立合同,恶意进行磋商;

(二)故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况;(三)有其他违背诚信原则的行为。”劳动合同虽然是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议,但总体上仍是合同的一种,仍然属于民事行为,同样要遵循《民法典》的基本原理。换句话说,缔约过失责任之规定,同样适用于劳动合同。

《民法典》第四百七十六条规定:“要约可以撤销,但是有下列情形之一的除外:(一)要约人以确定承诺期限或者其他形

式明示要约不可撤销;(二)受要约人有理由认为要约是不可撤销的,并已经为履行合同做了合理准备工作。”本案中,冯仲玉在接到公司的录用通知,即建立劳动关系的要约后,进行了相应的准备工作,也如期前往报到,公司在这种情况下无权撤销录用通知。可是,公司不给合法理由强行为之,明显违反诚实信用、正当行使权利的原则,其对冯仲玉基于信赖而进行笔试、面试、应聘等产生的经济损失应当予以赔偿。

颜东岳 法官