

公司借用关联企业规定解聘员工属违法

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第39条规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的可以解除劳动合同。而这样做的前提,是用人单位拥有自己的合法有效的规章制度。庄虹(化名)所在公司成立时间较晚,她通过关联企业签订劳动关系转移手续入职后,该公司一直未制定自己的规章制度但对员工的要求十分严格,而其依据是关联企业的制度规定。

2020年1月8日,公司以严重违反《员工手册》和《行为准则》所规定的行为规范为由,将庄虹辞退。庄虹则以违法解除劳动合同为由,要求公司赔偿35万余元。

法院认为,公司提交的《员工手册》指明的“本公司”并不包括本单位,公司亦未向法院提交《行为准则》,故认定公司解聘庄虹缺乏制度依据,应属违法解除。据此,判决支持庄虹的诉讼请求。公司不服该判决提起上诉,二审法院于5月24日终审判决维持原判。

公司急于制定制度 辞退员工引发纠纷

庄虹说,她于2011年1月4日入职一家国际贸易企业,涉案公司2014年1月16日成立。此后,国际贸易企业作为甲方、公司作为乙方、庄虹作为丙方,三方于2014年10月1日签订劳动关系转移协议,约定甲方和乙方均为某集团下属企业,拟将丙方的劳动关系从甲方转移到乙方。

2017年6月29日,公司与庄虹签订无固定期限劳动合同。该合同约定,庄虹若存在严重失职、营私舞弊等行为,给公司利益造成重大损害或导致公司经济损失5000元以上的,公司有权解除劳动合同。

2020年1月8日,公司决定辞退庄虹,理由是她在任职期间处理某项半导体业务往来时存在违规事实,该行为严重违反公司《员工手册》和《行为准则》所规定的员工行为规范,且给公

司带来了危害和恶劣影响。根据公司《员工手册》相关规定,决定将其辞退,取消未发放的绩效奖金,并不支付经济补偿金。

庄虹否认自己存在违规行为,称公司从未制定过相应的规章制度,故不承认公司依据《员工手册》解除其劳动关系的合法性。因公司拒不改变辞退决定,她向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。

庄虹称,作为助理产品市场经理,其职责是向销售人员提供产品的市场情况和参考报价。按照公司报价流程,业务员向她询问产品价格,她依据货品成本向业务员通报参考价格。之后,业务员向公司报价系统提交报价请求,由报价中心依据公司的报价规则批准或拒绝报价给业务员。报价中心对报价进行合规性审核,业务员得到批准后可以报价给客户,再去谈订单和合同。

“除了提供参考报价外,其他程序我都不参与。我没有系统权限,通常会给业务员很多参考报价。因此,最终是否能够形成订单,我不知道。”庄虹说,虽然工作多年,她并不清楚公司是否规定特定产品只能以特定价格销售给特定客户。

员工要求给付赔偿 仲裁裁决予以支持

仲裁庭审理中,公司提交了集团《员工手册》。该手册载明,本《员工手册》所指“本公司”特指以下某一公司:集团物流公司、国际贸易公司、电子科技有限公司,或上述公司办事处、联络处。其中,第12条规定,员工由于个人严重过失造成公司损失5000元以上,或媒体负面报道导致公司名誉受损,或在员工或客户中造成恶劣影响的行为,企业将依据情形轻重分别给予警告、解除合同等处分。

同时,公司提交庄虹2011年1月4日签字确认的承诺书一份,内容是其已经认真阅读《员工手

册》的内容,了解企业的核心价值观及员工行为道德规范,明白员工的权利和义务,承诺遵守企业的各项规章制度。

公司称,解聘庄虹的理由是其违反《员工手册》规定及劳动合同约定。庄虹的违规事实是涉案产品只能销售给特定客户,报价也只能对特定客户提出,而其明知故犯,将报价提供给了不知情的销售员。该过错行为导致公司向供应商赔偿12274.22欧元,应当受到相应的处罚。

公司称,庄虹的职责是对公司产品定价信息的管理,同时向销售人员提供给客户报价的信息。庄虹对此予以否认,并称上述《员工手册》系关联企业制定,不能适用于公司,而公司依据该手册中的规定解除其劳动关系缺乏事实及制度依据,是违法的。

经审理,仲裁裁决公司构成违法解除劳动合同,应当向庄虹支付赔偿金35.2万元。公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

借用其他单位制度 解除劳动关系违法

一审法院认为,当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明,没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

本案中,公司以庄虹严重违反《员工手册》和《行为准则》规定与其解除劳动关系。一审法院认为,该解除行为缺乏依据,理由如下:

第一,《劳动合同法》第4条规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及

劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

本案中,公司提交的《员工手册》指明的“本公司”中并不包括其本身,其亦未向法院提交《行为准则》,故其解除庄虹劳动合同的事由缺乏制度依据,应属违法解除。

第二,公司主张庄虹存在违规行为,但双方对庄虹的工作职责存在较大争议,而公司向法院提交的庄虹工作职责描述未经庄虹确认,由此,一审法院认定公司该项主张缺乏依据,不予支持。

第三,公司主张的庄虹将只能销售给特定客户的产品价格报价给负责其他客户的销售员,一审法院认为,在案证据仅能显示庄虹向业务员发送涉案产品的报价,庄虹任何有关可以以该价格出售产品的相关陈述,公司亦未向法院提交庄虹系唯一负责决定涉案产品能否出售的充分有效的证据。

根据商业常识,产品出售应当由公司业务员与产品购买方进行沟通并确认,最终经公司认可,产品需经过出单、点货、出库、运输、到达客户处等步骤,才能达成最终的产品销售活动,即完成一次销售活动,需要经过的步骤不仅仅是询问价格与提供价格,故公司将有关过错完全归责于仅仅负责提供报价行为的庄虹缺乏事实和法律依据,对公司的主张不予采信。

综上所述,一审法院判决公司向庄虹给付违法解除劳动合同赔偿金35.2万元。公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

工伤职工需要护理 护理费用由谁承担?

编辑同志:

我是公司普通员工。2个月前的某一天,我在工作中遭遇事故伤害,造成双腿多处骨折。在医院治疗期间,经公司申报我被人社局认定为工伤。由于生活不能自理,需要家人护理,于是,我就要求公司支付护理费。可是,公司说其已经为我缴了工伤保险费,其不该再承担这笔费用。公司还说,找工伤保险基金支付护理费。

请问:我的护理费应该由谁承担? 读者:闫奇

闫奇读者:

职工被认定为工伤且已经缴纳了工伤保险费的,享受工伤保险待遇,包括护理费在内。而护理费又分为停工留薪期护理费和评定伤残等级后生活护理费两种,其支付义务人是不相同的。

《工伤保险条例》第三十三条规定:“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。”

《工伤保险条例》第三十四条规定:“工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的,从工伤保险基金按月支付生活护理费。生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理3个不同等级支付,其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的50%、40%或者30%。”

据此,在停工留薪期这段时间即在评定伤残等级之前,你存在生活自理障碍,需要护理的,应当由治疗工伤医疗机构出具书面证明,由公司负责护理。公司可以是派人护理或者请人护理,也可以支付护理费由你本人请人护理。护理费按当地的规定执行,没有规定的,应当按照定点医疗机构的护工费标准执行。

你在工伤治疗终结后,应当进行劳动能力鉴定即伤残鉴定,由劳动能力鉴定委员会确认你是否构成伤残以及伤残的等级,并确认是否需要生活护理。如果被确认需要生活护理,那么,生活护理费则按护理等级从工伤保险基金按月支付。

另外,用人单位如果未参加工伤保险,则应继续承担工伤职工评残后的生活护理费。 潘家永 律师

劳动者工资是否低于最低标准应按月统计

□本报记者 王路曼

案件回放

周某于2019年3月到公司工作,岗位为客房服务员。周某的月收入为基本工资加保险补贴,如遇法定假日可获得3倍工资。工作期间,公司未为周某缴纳社会保险。2020年12月,周某离职。2021年1月,公司为周某补缴工作期间的社会保险,周某个人负担部分为5000元。同时,周某将在职期间每月领取社保补贴退还给公司。

随后,周某发现,在退还社保补贴及承担补缴社保个人负担部分后,其每月的实发工资数额低于当年北京市最低工资标准。于是,周某向法院提起诉讼,请

求判令公司按北京市最低工资标准补足工资差额。公司辩称,在2019年12月、2020年12月补发过工资,经核算周某每月获得的工资不低于北京市最低工资标准。

法官说法

“所谓最低工资标准,是指劳动者在法定工作时间或者依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。”密云区人民法院西田各庄法庭法官曲明辉表示,根据相关规定,在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付劳动者的工资在剔除下列各项以后,不得低于当地最低工资标准:(一)延

长工作时间工资;(二)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;(三)法律法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

密云区人民法院审理认为,在核算公司支付给周某的工资是否低于北京市最低工资标准时应将保险补贴、法定假日工资等予以剔除。本案中,公司虽提出相应月份支付的款项系补发当年度工资,但未提交证据予以证明。根据相关规定,工资应当按月支付给劳动者本人,故在核算劳动者工资是否低于北京市最低工资标准时应按月统计,公司在年底补发的款项不应视为补足最低工资差额。最终,法院判决公

司需按北京市最低工资标准支付周某工作期间工资差额。

用他人手机扫码隐瞒真实行程构成违法

张某平近期曾到河北石家庄、山西晋中等地。后驾车经过中阳县暖泉镇凤尾疫情防控检查站时,无视疫情防控规定,使用事先携带的他人手机进行扫码,企图蒙混过关,被公安派出所现场执勤人员当场查获。张某平拒不执行人民政府在紧急状态下依法发布的决定、命令,吕梁市中阳县公安机关对张某平依法给予行政拘留处罚。

法律要旨

根据《中华人民共和国治安管理处罚法》第五十条第一款之规定,疫情期间,拒不执行人民政府在紧急状态下依法发布的决定、命令的,处警告或者200元以下罚款;情节严重的,处5日以上10日以下拘留,可以并处500元以下罚款。(沈阳市司法局)

·广告·