

公司无故将销售业绩转移到他人名下

员工自行修正销售记录就该被解雇吗?

□本报记者 赵新政

“销售业绩事关每个销售人员的工资、提成和奖金,同时也是公司考核销售人员的最重要、最关键的经济指标。通过努力,我促成一笔金额为3500万元的珠宝交易,但公司无故将该销售业绩记录转移到他人头上。”乔丽映(化名)说,她发现这一错误后自行对销售记录进行了修正。

岂料,公司竟然以未经店铺经理同意、擅自在系统中作废交易并将900万元定金归属篡改到自己名下为由,认定乔丽映的行为构成严重违纪。同时,按照《员工手册》有关规定解除其劳动关系。乔丽映不服公司解雇决定,双方产生争议。

法院审理认为,双方系因一笔订单业绩归属产生争议,公司虽称该订单系他人业绩但不能举证证明。在此情形下,公司转移乔丽映的销售业绩归他人既缺乏事实依据又不符合内部制度规定,而乔丽映根据定金单载明的实际情况纠正相关销售记录并无不当。据此,判决公司向乔丽映给付69万元违法解除劳动合同赔偿金。公司提起上诉后,二审法院于5月28日终审判决维持原判。

公司擅改销售记录 员工纠错遭遇解聘

“经劳务派遣,我于2006年5月29日进入公司工作,并担任销售顾问职务。”乔丽映说,她在公司连续工作8年,从2014年1月1日起与公司直接建立劳动关系,公司亦同意将她在劳务派

遣期间的工作年限计入公司工作年限。在职期间,公司与她先后签订过两份劳动合同,合同的最后终止期限为2020年12月31日。

“2020年5月,我接待了顾客赵某某。赵某某购买了一枚600万元的祖母绿戒指,该笔订单业绩记在我的名下。此后,一直由我与赵某某维护客户关系。”乔丽映说,她于2020年10月13日邀请赵某某参加一个在北京举办的高级珠宝展活动。当天,赵某某订购了一套价格为3500万元的高级珠宝,并当场通过手机转账支付100万元定金。

“收到定金后,我给客户开具一份编号为B0000015的销售凭证。该凭证载明销售顾问为我本人,客户赵某某与公司法定代表人在该凭证上签字确认。”乔丽映说,经她与客户赵某某沟通,同日下午,赵某某又通过银行转账另支付900万元亦作为定金。为此,店长樊女士又出具编号为B0000021的销售凭证一份,该凭证上载明的销售顾问仍为她本人。

“2020年10月29日,我将该笔3500万元的销售业绩录入系统,并将销售人员填写为我自己。”乔丽映说,就在同一天,店长樊女士在未与她核实的情况下将该笔销售记录作废,并将该笔业绩以小韦为销售人员重新录入系统。当日下午下班前,她发现记录被修改,又将销售人员改回她本人并再次录入系统。

此后,乔丽映与公司就订单业绩归属问题未能达成一致处理意见,她于2020年11月17日下午通过个人工作邮箱将一封主题为“员工投诉店长”的电子邮件群发给邮件系统里各个邮件群组。

2020年12月3日,公司向乔丽映出具《解除劳动合同通知书》,决定即日起将她解聘。

员工否认构成违纪 要求公司给予赔偿

公司的解聘通知载明:乔丽映通过个人工作邮箱将一封主题为“员工投诉店长”的电子邮件群发给邮件系统里各个邮件群组。根据《员工手册》第8条规定,该行为符合本规定第41项规定的泄露顾客个人信息或隐私情形,亦属于该规定第51项规定的未经公司授权在公司内发布消

息、资讯或个人声明情形且情节较重。由此,确认乔丽映的行为构成严重违纪。此外,乔丽映未经上级授权擅自更改系统中定金归属人的行为,触犯《员工手册》第8条第11项规定的损毁、篡改、涂改或伪造文件情形构成重大违纪。因此,公司有权立即解除其劳动合同。

2021年3月18日,乔丽映申请劳动争议仲裁,要求支付违法解除劳动合同赔偿金69万元、支付2020年度年终奖、个人销售奖金、店铺集体奖金等57万元。

仲裁庭中,公司为证明其主张,提供了《员工手册》《店铺营运制度》及录音等证据作为依据。乔丽映辩称,《员工手册》规定,公司有权作出解除劳动合同决定的仅仅是员工违反第8条第11项规定,而违反第41项、第51项规定的处理后果仅为书面警告。因她不存在相应的违纪情形,故公司的解聘行为缺乏事实及制度依据。

《店铺营运制度》规定所有的退货及换货、折扣交易及作废交易必须由当班主管在获得店铺经理授权后进行操作,且在票据上备注详细原因并签名。但乔丽映不认可该制度的真实性,称其从未看到过该制度。

乔丽映认可销售系统截图的真实性,但不认可证明目的,称其作为销售人员,有权根据销售凭证显示的内容将销售业绩及时录入系统,其根据有顾客和公司法定代表人签字的销售凭证以自己为销售人员将销售业绩录入系统并无不妥。

经审理,仲裁裁决公司向乔丽映支付违法解除劳动合同赔偿金69万元,驳回其他仲裁请求。

依据订单记载事实 员工有权修正错误

公司不服仲裁裁决诉至一审法院。庭审中,乔丽映提交仲裁庭审笔录,证明公司在仲裁阶段确认本案所涉销售行为的相关销售单据均以她为销售人员予以开具。其中,100万元定金单据于销售行为发生时由她开具,销售单据开具时客户赵某某、公司所主张的销售人员、乔丽映及公司法定代表人均在场,且未提出异议。后续900万元定金单据由乔丽映

与客户赵某某沟通联系完成。

因公司承认本案所涉客户系乔丽映的客户,此前通过她购买了一件600万元的珠宝。据此,乔丽映强调本案所涉销售行为的销售人员始终为她本人,公司称其篡改销售单据的事实不存在,亦不具备解聘她的事实基础。

一审法院认为,双方系因一笔订单业绩归属存在争议。根据公司已确认的两张销售凭证上载明的销售人员信息,乔丽映将系统中该笔订单的销售人员小韦改成她本人。公司主张乔丽映未经授权擅自作废交易,并在系统中篡改销售人员名字,该行为属于重大违纪。而公司在仲裁庭审及本案庭审中均确认乔丽映与小韦同属高级珠宝销售团队,在北京高级珠宝销售展时均向顾客赵某某提供了服务。然而,公司虽主张小韦系3500万元销售业绩的实际归属人但不能提供相关证据予以证明。

再者,公司提交的《店铺营运制度》规定,作废交易要在票据上备注详细原因及签名,从销售凭证来看,最初100万元定金单和900万元定金单上载明的销售人员为乔丽映。之后,900万元定金单上乔丽映的名字被划去变为小韦,但未备注详细原因及签名。公司主张此系公司的纠错行为,因无其他证据加以佐证,一审法院不予认可。在没有其他证据证明这两张定金单已经作废的情况下,依据《店铺营运制度》“店铺销售人员需要及时准确地按照实际情况录入销售收入”的规定,一审法院认为,乔丽映根据定金单的实际情况进行系统操作并无不当。

公司认为乔丽映存在群发邮件泄露客户隐私的违纪行为,一审法院认为,乔丽映作为在公司工作多年的老员工,本应通过恰当的途径进行反映或者申诉,但其采取群发邮件的方式确有不妥,但是根据《员工手册》的规定,该行为的严重程度并不构成解除劳动合同的后果。

综上,一审法院认为公司的解聘行为依据不足,仲裁裁决并无不当,故判决公司向乔丽映支付违法解除劳动合同赔偿金69万元,驳回其他诉讼请求。公司不服该判决提起上诉,但被二审法院驳回。

公司迟延办理社保减员 应对职工损失进行赔偿

案情回放

2018年6月,徐某入职一家文化公司并从事教师岗位工作。此后,徐某在工作中受伤且被认定为工伤。2020年8月,徐某以公司未及时发放工资为由提出辞职。2020年9月,徐某与某商务企业签订劳动合同,该企业通知徐某需要文化公司为他办理社保减员手续,否则将因无法缴纳社保视为其试用期不符合录用条件,并与其解除劳动合同。2020年11月5日,该商务企业果然以该理由与徐某解除劳动关系。

为此,徐某诉至法院,请求判令文化公司赔偿其因未及办理社保减员所造成的损失。文化公司则辩称,因徐某受过工伤,办理社保减员程序比较复杂,故未按时办理。此外,文化公司已为徐某缴纳社保至2020年10月且于2020年11月20日办理了社保减员,故不同意徐某的赔偿请求。

经审理,法院判决支持了徐某的诉讼请求。

法官说法

“《劳动合同法》第五十条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”针对本案争议,密云区人民法院西田各庄法庭法官曲明辉说,文化公司与徐某解除劳动关系后未在法定期限内为徐某办理社保关系转移手续,致使徐某在入职新单位后因无法缴纳社保而被解除劳动关系,文化公司应当为自身过错依法承担赔偿责任。诉讼中,文化公司虽主张因社保政策原因未能及时办理,但其未就此提交证据加以证明。因此,法院认定文化公司未及为徐某办理社保减员,进而导致新单位与徐某解除劳动关系,遂判决文化公司对徐某遭受的损失予以赔偿。

“与此同时,考虑徐某并未将已被新单位录用及如不及时办理社保减员将被解除劳动关系的后果告知文化公司,且通常情况下用人单位在劳动者离职后继续为其缴纳社保属于自损行为,文化公司并不存在不办理社保减员的主观故意,故减轻文化公司的赔偿责任。”曲明辉表示,法院最终结合徐某与新单位解除劳动关系时间、再次就业时间、新单位月工资标准、双方过错程度等因素判决文化公司赔偿徐某部分损失。

曲明辉法官提示,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。此外,用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,至少保存二年备查。 本报记者 王路曼

职工病后不能从事原工作,用人单位不能直接解聘

常律师:

您好!

从2016年1月开始,我就在现在的公司工作。2020年初,我生了一场大病。待医疗期满、疾病痊愈,我返回原岗位工作了一段时间。此后,公司突然通知我一个月之后离职,理由是我不能从事现在的工作。另外,公司还表示将不支付任何经济补偿。

请问:公司这样做合法吗?我该如何维护自己的合法权益?

答:

《劳动合同法》第四十条规

定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的。”

根据上述规定,若公司与您解除劳动合同,其需要证明您医疗期满后不能从事原工作,并且经调岗后仍不能从事公司另行安排的其他工作。在此前提下,公司再提前一个月通知您或额外支付您一个月工资后才能与您解除

劳动关系。因此,公司仅以您不能从事原工作为由提前一个月单方与您解除劳动合同,该做法不符合法律规定。

对于用人单位违法解除劳动合同问题,《劳动合同法》第四十八条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”据此,您可以申请劳动争议仲裁,请求裁决公司继

续履行劳动合同。当然,您也可以要求公司按照您的实际工作年限支付经济赔偿金,之后离开公司。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

