

只说违规却无证据,公司解聘职工属违法

2022年9月1日,赖菲菲(化名)入职一家商贸公司。当天,双方签订一份自即日起至2024年8月31日止的劳动合同。合同约定其从事商品营销及客户联络工作,月工资构成为基本工资3000元+绩效工资,其中,绩效工资分为业务提成及月度奖、季度奖及年度奖,分别按月、季、年计算发放。

因业务繁多,赖菲菲在工作中经常早出晚归。虽然有点累,但她每个月都能拿到9000元以上的收入。正当她心中暗自高兴,准备开拓新的业务时,公司突然于近日向她发出了《解除劳动合同通知书》。该通知载明:“因你严重违反公司商业行为准则,根据劳动合同法第三十九条第(二)项之规定,很遗憾地通知你:解除你与公司之间的劳动合同。”

面对这份不期而至、语焉不详的解聘通知,赖菲菲有点不知所措。当她找到公司人事经理、

主管经营业务的副总经理询问具体解聘事实、理由并要求提供相应的违反公司规定的证据时,这些公司高管均置之不理且拒绝将其请求向总经理及董事长汇报。

“我被公司解聘了,连问个原因都问不出来。”赖菲菲质疑:难道公司不知道这样做违法吗?同时,她也在思考:对于这种情况,该怎么办?

法律评析

公司的做法属于违法解除劳动合同。

虽然《劳动合同法》第三十九条第(二)项规定劳动者“严重违反用人单位的规章制度的”,用人单位有权解除劳动合同。但是,《劳动争议调解仲裁法》第六条规定:“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。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。”

此外,《劳动人事争议仲裁办案规则》第十三条规定:“当事人对自己提出的主张有责任提供证据。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。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条规定:“因用人单位作出的开除、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的劳动争议,用人单位负举证责任。”

根据以上法律规定,用人单位作为解聘劳动者的事实、证据掌握者,在解除劳动合同时理应告知劳动者被解除的依据及事由,劳动者也有权知道自己被解聘的依据和事由,如果劳动者对于相关事由、证据不认可可以表达自己的意见,进行申诉,以便于用人单位及时纠正。

结合本案,公司认为赖菲菲存在严重违反其商业行为准则这一“严重违反用人单位的规章制度”的义务的行为,就应当拿出具体的事实和证据予以佐证,不能抽象、笼统地将“严重违反公司商业行为准则”用在职工身上。既然公司已经作出这样的认定,那就应当向赖菲菲说明具体的事实和理由,并提供相应证据加以证明。否则,公司就违反了自身义务,应当承担相应的法律后果。

根据赖菲菲讲述的情况,其可以依法追究公司违法解除劳动合同的责任。具体来讲,就是依据《劳动合同法》第八十七条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”之规定,按照其在工作年限及工资标准,要求公司向其支付经济赔偿金。

廖春梅 法官

父母未尽监护职责如何撤销监护资格?

编辑同志:

8岁的小程在母亲去世后,作为其监护人的父亲李某一直对其生活、学习置之不理,且经有关部反复教育不改,导致小程生活无着、无奈辍学,甚至流浪乞讨,最终被福利院收留。

请问:福利院能否申请撤销李某的监护人资格?

肖虹虹 读者:

肖虹虹读者:

福利院可以申请撤销李某的监护人资格。

《民法典》第三十六条规定:“监护人有下列情形之一的,人民法院根据有关个人或者组织的申请,撤销其监护人资格,安排必要的临时监护措施,并按照最有利于被监护人的原则依法指定监护人:(一)实施严重损害被监护人身心健康的行为;(二)怠于履行监护职责,或者无法履行监护职责且拒绝将监护职责部分或者全部委托给他人,导致被监护人处于危困状态;(三)实施严重侵害被监护人合法权益的其他行为。上述规定的有关个人、组织包括:其他依法具有监护资格的人,居民委员会、村民委员会、学校、医疗机构、妇女联合会、残疾人联合会、未成年人保护组织、依法设立的老年人组织、民政部门等。前款规定的个人和民政部门以外的组织未及时向人民法院申请撤销监护人资格的,民政部门应当向人民法院申请。”

《未成年人保护法》第一百零八条也指出:“未成年人的父母或者其他监护人不依法履行监护职责或者严重侵犯被监护的未成年人合法权益的,人民法院可以根据有关人员或者单位的申请,依法作出人身安全保护令或者撤销监护人资格。被撤销监护人资格的父母或者其他监护人应当依法继续负担抚养费。”

此外,《民政部关于印发〈生活无着的流浪乞讨人员救助管理机构工作规程〉的通知》第四十三条规定:“流出地救助管理机构应当对受助未成年人的家庭监护情况进行调查评估:对确无监护能力的,由救助管理机构协助监护人及时委托其他人员代为监护;对拒不履行监护责任、经反复教育不改的,由救助管理机构向人民法院提出申请撤销其监护人资格,依法另行指定监护人。”

结合本案,正因为小程系未成年人,作为其监护人的父亲李某对其生活、学习置之不理,且经反复教育不改,导致其生活无着、无奈辍学,甚至流浪乞讨,处于危困状态,严重侵害小程的合法权益,因此,民政部门有权申请撤销李某的监护人资格。

《儿童福利机构管理办法》第二条规定:“本办法所称儿童福利机构是指民政部门设立的,主要收留抚养由民政部门担任监护人的未满18周岁儿童的机构。儿童福利机构包括按照事业单位法人登记的儿童福利院、设有儿童部的社会福利院等。”据此,福利院可以行使对应权利,即其有权申请撤销李某的监护人资格。

颜梅生 法官

供热纠纷原因多 明晰权责依法维权

随着供暖季的到来,一些说不清道不明的供热纠纷总会随之“升温”,给供热单位和用暖居民造成困扰。那么,哪些是用户的权益,该如何维护?又有哪些是义务,需要协助供热单位完成呢?以下案例评析给出了相应的解答。

案例1

擅改设施隐患多,造成损失要自担

2022年7月,职工汪某在对自家购置的新房进行装修时,特意在地暖分水水器进水口处加装了一台“增压泵”。当年冬季供暖前,热力公司进行打压试水,该房屋供暖管道发生漏水。热力公司接报后安排专人到场查看并协助抢修。经现场勘验,发现漏水原因系分水水器接头处破裂造成。因就漏水造成损失赔偿事宜协商未果,汪某诉至法院,要求热力公司赔偿损失。经审理,法院判决驳回了汪某的诉讼请求。

评析

《民法典》第1165条第1款规定:“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。”同时,《住宅室内装饰装修管理办法》第6条规定:“装修人从事住宅室内装饰装修活动,未经批准,不得有下列行为:……(三)拆改供暖管道和设施;……第(三)项行为,应当经供暖管理单

位批准”。该办法第33条规定:“装修人擅自拆改供暖、燃气管道和设施造成损失的,由装修人负责赔偿。”

本案中,汪某家发生漏水系其私自拆改管道设施造成,热力公司在行为上并无过错。汪某作为装修人擅自在地暖加装设备且未经过供暖管理单位的批准,违反了上述法律法规规定,具有过错,应当自担损失。

案例2

自称室温不达标拒交费,举证不能将败诉

贾师傅于4年前乔迁新居,家里供暖季室温一直是时冷时热。但是,他未将这些情况向供热单位或监管部门反映,而是以拒交供暖费的方式表示抗议。欠费3年后,他被热力公司告上法庭。法院审理认为,贾师傅辩称自己家中供暖季的室温是温而不热,但不能提交相关证据,故判决其依照供热合同约定的标准向热力公司交纳供暖费。

评析

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第90条第2款规定:“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。”这就是说,如果在供暖期间业主发现室内温度不达标,应立即给供热单位打电话,或向供热监管部门投诉,由供热单位、监管部门工作人员上门测温,或委托具备室温检测资质的第三方机构进行检测,并出具书面测量记录,这种检测结果才具有法律上的证明力。

同时,业主还可以通过申办证据保全公证等办法,将原始证据进行固定。一般情况下,因供暖方责任使业主卧室、起居室室温未达到供暖合同约定的,应当减收或者退还相应的采暖费。具体减免金额,应根据各地区供暖规定或供暖合同确定。这就是

说,发生供暖纠纷后,如果所在省市有地方规定则依据规定;如果供用双方另有约定,那么,法院将按照约定进行判决;如果供热企业与用户未签署合同,法院将依据实际情况酌情判决。

案例3

漏水致损情况多,找准主体可索赔

2022年供暖开始前,负责为魏大伯所在小区提供供暖服务的热力公司发出通知,提前告知业主打水试压时间及注意事项。由于魏大伯家里暖气片阀门漏水,造成地板、壁橱等财产损失。

由此,魏大伯与热力公司因为财物损坏赔偿及暖气费问题发生争执。2022年供暖季结束后,热力公司于2023年6月将魏大伯告上法庭,请求判令其支付被拖欠的供暖费。经审理,法院判决支持热力公司的诉讼请求,由魏大伯按照供热收费标准向热力公司支付2022年度的供暖费。

评析

在暖气试水或者供暖过程中,由于管道老化等原因常常会出现跑水现象,从而给业主或相邻各方造成损失。对于此类问题,业主首先要注意保留证据,可要求物业人员现场拍照、书面记录并签字确认,这样证明效力较高。

再者是明确责任主体,在这方面通常有三种情况:一是主管道漏水,应由热企负责管理与维修,并承担相应赔偿责任;若是支线管道,则由房屋产权人或使用人负责。二是楼上居民使用不当导致漏水,应由楼上住户承担责任。三是正常使用下发生漏水,既可能是管道维护不当,也可能是房屋质量问题。也就是说,业主只有确定谁是侵权方后才能依法索赔。

本案中,由于魏大伯自身疏忽大意导致漏水,故应自行承担财物损毁责任。同时,其应当按照正常的收费标准向热力公司给

付供暖费用。

案例4

供暖合同无提示,格式条款属无效

2023年7月,某热力公司将用热户小牛告上法庭,请求判令小牛支付拖欠的采暖费和违约金。庭审中,热力公司诉称双方签订的供暖合同约定,业主擅改室内结构或采暖设施导致供热不达标的供热方予以免费。小牛认为,多年来,热力公司的供暖温度一直低于规定标准,该情形系热力公司违约在先。

经审理,法院认定热力公司所依据的免责约定系格式条款,不具有免责效力,故对于其该项免责主张不予采纳,判决小牛无需向热力公司支付供暖费用。

评析

格式条款在热力、水电、燃气等合同经常涉及。

对于格式条款,《民法典》第496条第2款规定:“采用格式条款订立合同的,提供格式条款的一方应当遵循公平原则确定当事人之间的权利和义务,并采取合理的方式提示对方注意免除或者减轻其责任等与对方有重大利害关系的条款,按照对方的要求,对该条款予以说明。提供格式条款的一方未履行提示或者说明义务,致使对方没有注意或者理解与其有重大利害关系的条款的,对方可以主张该条款不成为合同的内容。”

根据上述规定,业主即热用户在签订供热服务合同时,首先要仔细阅读合同条款,尤其注意供热面积、室温标准等免责条款的内容,当存有疑问时可要求提供方就此进行说明和解释,从而决定是否修订或签约。此外,业主与合同提供方产生争议时,如合同提供方明显不合理地免除或减轻己方义务、加重己方责任或者限制己方权利时,可以及时告知对方该格式条款无效。

张兆利 律师