

公司违法解除劳动合同,应承担赔偿责任

兰艳梅(化名)所在公司因生产经营困难进行裁员时,以公司未建立工会组织、裁减人员未达到法定人数等为由,单方面与其解除劳动合同。事后,该公司又采取无故缺席庭审的方式规避自身责任,而法院在查明事实的基础上于近日判决赔偿兰艳梅各项损失20余万元。

在职16年技术员遭遇裁员,因证据不足仲裁受阻

2006年6月17日,兰艳梅入职一家服装公司,从事技术员工作。当天,双方签订了合同期限自即日起至2011年6月16日止的劳动合同。合同到期后,双方未续签劳动合同,但她一直继续在公司工作。

2022年9月30日,即兰艳梅连续在公司工作16年之后,公司以“生产经营困难”需要裁员为由,决定解除与她的劳动合同。

因公司拖欠工资且未支付解除劳动合同经济补偿待遇,她向劳动争议仲裁机构申请仲裁,请求裁决:1.公司向其支付2022年7月至9月工资15000元;2.公司给付其垫付的差旅费26456.70元;3.公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金165000元。

经审理,仲裁机构以兰艳梅未提供相关证据、事实理由不充分为由,对其仲裁请求作出不予受理决定。

公司缺席庭审未证明裁员合法,职工诉求全获支持

收到仲裁机构作出的不予受理决定书后,兰艳梅向一审法院提起诉讼。

为证明自己的诉讼请求是合理合法的,兰艳梅通过收集相关证据,在开庭前向一审法院提交了仲裁机构不予受理决定书、劳动合同、解除劳动合同证明书、银行账户交易明细等。同时,她还将自己与公司财务人员刘某、法定代表人何某的微信聊天记录及公司出具的加盖公章的个人明细账页等作为证据一并提交。

可是,公司经一审法院送达起诉状副本、应诉通知书、开庭传票等程序,未到庭应诉,未就兰艳梅主张的拖欠工资及未报销费用提交反驳证据,亦未提交证据

证明与兰艳梅解除劳动合同的合法性。

一审法院认为,依据《劳动合同法》第41条规定,用人单位因“生产经营发生严重困难”,需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的,应当提前30日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,方可裁减人员。即使用人单位裁减人员的情形未达到上述标准,也应当依照本法第43条规定进行处置。

而《劳动合同法》第43条规定:“用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。”根据兰艳梅提交的证据及其陈述的相关事实,以及公司未提交证据证明其在与兰艳梅解除劳动合同时履行了上述法定程序,一审法院认为公司解除与兰艳梅的劳动合同构成违法,兰艳梅要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金请求符合法律规定,应当予以支持。

由于兰艳梅提交的劳动合同及解除劳动合同证明书可以证明其在工作年限,且公司未就兰艳梅主张的赔偿金的计算方式提交反驳证据,一审法院对兰艳梅主张的违法解除劳动合同赔偿金数额予以采信。

关于兰艳梅主张的拖欠工资数额、出差补贴及垫付的费用,兰艳梅提交的与公司法定代表人何某、公司财务人员刘某的微信聊天记录、加盖公章的公司公章的个人明细账页形成有效证据链,可以证实公司存在拖欠工资和垫付费用未支付等事实,且公司未就兰艳梅主张的拖欠工资、出差补贴及垫付费用提出异议,一审法院对兰艳梅该项主张均予采信,现其要求公司支付这些款

项,应当依法予以支持。

综上,针对兰艳梅的3项诉讼请求,一审法院经核算后判决公司向其支付2022年7月至9月工资14907.20元、兰艳梅垫付的差旅费、出差补贴26456.70元、违法解除劳动合同赔偿金163978.98元。各项合计205342.88元。

公司上诉阐释裁员事由,因无证据其请求被驳

公司不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。

公司上诉称,其于2020年出现生产经营困难,2022年经营状况更加恶化。无奈,公司于2022年8月下旬召开劝退职工会议。因公司未建立工会组织,就采取这种方式向职工讲明公司生产经营面临的困难,提出裁减人员的计划,并听取职工的意见。

此后,兰艳梅主动找到公司提出愿意离职,条件是公司为她办理失业保险手续,所欠工资及经济补偿金可待以后有条件再支付。双方就达成一致,为她办理了相关手续。公司虽然在解除劳动合同证明书上写明原因是“企业生产经营困难”,实质上是双方协商一致解除劳动合同。

公司主张,其在生产经营发生严重困难的情况下,只是裁减了极少数人员,无需向劳动行政部门报告。在公司未建立工会组织而通过召开全体职工大会讲明情况、听取职工意见的情况下,公司认为其已经履行相关法律程序。由于兰艳梅系自愿离职、系双方协商达成一致后解除劳动合同,故不属于违法解除,亦无需向其支付经济补偿金。

尽管公司为自己上诉主张阐明了相关理由,但其未提供任何证据予以证明。

二审法院审理认为,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同等发生的劳动争议,用人单位负举证责任。本案

中,公司对其主张的与兰艳梅解除劳动合同的原因不能提供证据证明,应当承担不利后果。对一审采信兰艳梅的主张和证据认定双方之间的劳动关系由公司因生产经营困难为由解除,二审法院予以确认。在公司构成违法解除劳动合同的前提下,兰艳梅要求公司支付赔偿金有事实和法律依据,应当予以支持。

鉴于公司上诉时未对违法解除劳动合同赔偿金数额提出异议,二审法院对一审确认的赔偿金数额予以确认。据此,终审判决驳回公司上诉,维持原判。

【评析】

缺席庭审规避不掉应承担的法律责任

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44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。”

《劳动合同法》第41条规定,企业因生产经营发生严重困难需要裁减员工,应提前30日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员。该规定属于法律强制性规定,本案中,涉案公司在一审法院庭审时无故未到庭参加诉讼,是其诉讼权利的放弃。

待一审法院判决后,该公司上诉时虽提出裁减极少数人员未达到法定人数、未建立工会组织、裁员召开了全体职工大会听取职工意见、兰艳梅系自愿离职、双方达成一致解除劳动合同不属于违法解除劳动合同,但其未提交任何证据予以证明,且其陈述未得到兰艳梅的认可,当然不能得到法律的支持,其应得后果必然是承担相应的法律责任。

杨学友 检察官

购买年货知假买假能否索要十倍赔偿?

编辑同志:

我在一家超市购买年货时,发现其销售的火腿已经超过保质期一年,遂购买了15盒。此后,我向超市索要十倍赔偿。超市以我“知假买假”故意牟利为由拒绝,还表示火腿并非其所生产,即使我要索赔也只能找生产商。

请问:超市的观点对吗?

读者:肖莉莉

肖莉莉读者:

超市的观点是错误的。

《食品安全法》第一百四十八条第二款规定:“生产不符合食品安全标准的食品或者经营明知是不符合食品安全标准的食品,消费者除要求赔偿损失外,还可以向生产者或者经营者要求支付价款十倍或者损失三倍的赔偿金;增加赔偿的金额不足一千元的,为一千元。但是,食品的标签、说明书存在不影响食品安全且不会对消费者造成误导的瑕疵的除外。”

《最高人民法院关于审理食品药品纠纷案件适用法律若干问题的规定》第三条规定:“因食品、药品质量问题发生纠纷,购买者向生产者、销售者主张权利,生产者、销售者以购买者明知食品、药品存在质量问题而仍然购买为由进行抗辩的,人民法院不予支持。”即因食品、药品质量问题发生纠纷,知假买假不能成为生产者、销售者排除适用惩罚性赔偿责任的抗辩理由。

与之对应,虽然你在发现火腿超过保质期后依然购买,继而索要赔偿,具有“知假买假”的特征,但这并不能改变火腿已经超过保质期一年的事实,也不能否定超市明知火腿不符合食品安全标准的事实,即你照样有权索要支付价款十倍的赔偿金。

另外,《食品安全法》第一百四十八条第一款规定:“消费者因不符合食品安全标准的食品受到损害的,可以向经营者要求赔偿损失,也可以向生产者要求赔偿损失。接到消费者赔偿要求的生产经营者,应当实行首负责任制,先行赔付,不得推诿;属于生产者责任的,经营者赔偿后有权向生产者追偿;属于经营者责任的,生产者赔偿后有权向经营者追偿。”据此,你具有索赔对象的选择权,既可以要求超市、生产者共同支付价款十倍的赔偿金,也可以要求二者之一支付价款十倍的赔偿金。在你选择超市的情况下,超市不得推诿。

颜梅生 法官

公司能否将职工旷工的时间冲抵年休假?

读者李珍珍(化名)近日向本报反映说,她在一家公司已连续工作2年。因公司没有在2023年安排她休年假,她要求公司按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资,但被公司拒绝。对此,公司的解释是她在2023年旷工5天,刚好可以冲抵其5天年休假。

她想知道:公司这样的解释成立吗?

法律分析

公司的说法不能成立。带薪年休假是劳动者连续工

作满一年后,依法享有的保留工资的休息假期。在这方面,《职工带薪年休假条例》第三条规定:“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”即职工的带薪年休假天数取决于其工作年限。

另外,《职工带薪年休假条例》第四条规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数

的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”即只有在上述情形之列,才可以冲抵年休假。

结合本案,虽然你确有旷工,但因旷工并不在上述情形之列,即不属于法定情形,故公司不得冲抵年休假。

同时,《企业职工带薪年休

假实施办法》第十条第一款规定:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”正因为公司没有安排你休年休假,所以,公司必须向你支付相应的工资。至于对你的旷工问题,则应依据劳动合同的约定或公司合法的规章制度另行处理。

廖春梅 法官