

## 职工未提交个人简历

## 公司以违纪为由解聘职工属违法

□本报记者 赵新政

公司在劳动合同中约定邓可西(化名)的工作模式为:“一个外包项目结束后,经考核合格后进入下一个外包项目。”当他所在项目历时2年半结束后,公司要求他提交新的个人简历、配合面试进入新项目工作。由于时间仓促,他未来得及提供个人简历,公司决定与其解除劳动合同。

邓可西认为,公司属于违法解除劳动合同,遂要求给付赔偿。公司则称,其要求邓可西提交个人简历,进而了解他的工作情况属合理工作安排,而他不予配合违反合同约定及企业制度规定,公司有权解除劳动合同。

法院认为,邓可西在公司承包的项目上工作,在项目结束后公司应直接为其提供工作岗位、安排工作内容,而公司要求其提交新的个人简历向客户投递,进而确定其能否上岗,此种行为系代劳动者找寻新的工作机会而非用人单位对劳动者合理的工作安排,属未尽到用人单位的法定义务。9月15日,二审法院判决支持邓可西的诉讼请求。

合同约定调岗事由  
未交简历遭遇解聘

2020年4月20日,邓可西进入公司工作,并担任技术工程师职务。当天,双方签订期限为3年的劳动合同。合同约定其月工资为7000元,其中基本工资2800元、岗位工资2100元、绩效工资2100元。

同时,双方在劳动合同中约定:邓可西的工作岗位、工作内容及职务调整的原因包括但不限于公司因客观条件发生变化需要精简相关部门工作人员;其所从

事的项目或业务已经完成,公司尚无新的项目或业务安排乙方工作;其因绩效考核不达标等原因从业务、项目上被退出或主动退出等。邓可西接受公司对其所作出的工作、学习、休假安排,否则,视为其不能胜任工作。公司安排其待岗、进行学习培训或休假的,公司有权按规章制度和法律规定对其工资作出相应调整。但是,当公司有条件安排其在业务或相关项目上重新工作或经考核合格后在相关项目上重新工作的,公司将从正常工作开始之日起向其正常发放工资,工资发放标准将体现其工作绩效。

2023年1月20日,公司决定解除邓可西的劳动合同,理由是邓可西存在无正当理由拒绝接受公司合理的工作安排3次或扰乱工作场所秩序,其中包括但不限于公司依据劳动合同和规章制度作出的岗位、工作内容等安排。因其行为严重违反《员工手册》相关规定,根据《劳动合同法》第39条第2项规定将其解聘。

经交涉,公司才说明解聘邓可西的具体理由是他未按时提供个人简历、通知他撤离项目后他拒绝离场。而邓可西认为,公司2022年12月28日电话通知他12月30日撤场,中间只留有一天的时间,他因没有考虑好故未提交个人简历,且依旧到原岗位上上班。因此,他认为公司构成违法解除劳动合同关系,应当予以赔偿。

职工要求给予赔偿  
公司辩称解聘合法

邓可西提起劳动争议仲裁申请后,仲裁机构裁决公司向邓可西支付2023年1月3日至1月17日工资

差额7.3元、违法解除劳动合同赔偿金24500元,驳回其他请求。他不服该裁决,诉至一审法院。

邓可西诉称,其工作内容是与公司存在外包合作关系的客户提供技术服务,自入职之日起即被派往外地工作。2022年12月底,公司通知他应项目要求需在12月30日前撤场,并通知他可以自行找工作,同时多次告知他需向公司提交最新的个人简历,便于公司向他推荐新的项目。因当时处于年底,如果公司给他找的新工作在其他城市,他没法去,故没有提供新的个人简历。另外,他在原项目继续出勤不属于扰乱工作秩序。在此期间,公司未足额支付工资应予补足。在这种情况下,公司以违纪为由将他解聘属于违法。

公司提交劳动合同及《员工手册》等证据,证明其与邓可西在劳动合同中约定,邓可西的工作模式是“一个外包项目结束后,经考核合格后进入下一个外包项目”,因此,更新简历、配合面试从而进入新项目工作是合理的工作安排。邓可西在原项目结束后,拒绝进入公司其他任何项目工作,违反合同约定及公司制度规定,构成无正当理由拒不配合公司的合理工作安排。

公司辩称,其要求入职2年多的邓可西更新简历,从而了解、掌握其工作情况以及其服务项目的情况,这一行为本身未超出合理工作安排的范畴。其通知邓可西在限定时间撤场,居家等待安排,此后又多次要求邓可西提供新的简历以便客户审核、安排他去新项目,但他一直未提供新简历,该情形应视为不服从公司合理工作安排,他的拒不退场

行为应视为扰乱工作场所秩序。依据《员工手册》相关规定,公司将其解聘符合法律规定。

诱过职工错上加错  
公司应负赔偿责任

一审法院认为,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。本案中,公司以邓可西无正当理由不接受公司合理的工作安排为由解除劳动合同,双方争议焦点为该解除行为是否具备合法性。经查,邓可西与公司建立劳动关系,被派往公司所承包的项目工作,在项目结束后,公司作为用人单位,理应直接为劳动者提供工作岗位、安排工作内容。但是,公司要求邓可西提交新的简历以供其向客户投递,此种行为系代劳动者找寻新的工作机会而非用人单位对劳动者合理的工作安排,公司未尽到用人单位的法定义务。在这种情况下,公司以邓可西拒绝提供新简历为由解除劳动合同,缺乏法律依据,属于违法解除,邓可西据此要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金并无不当,应当予以支持。

公司已经明确要求邓可西在限定时间从项目上撤回,其主张此后仍至该项目出勤,与常理不符。不过,公司负有其安排工作岗位的义务。因公司原因导致邓可西无法提供劳动,公司应当支付邓可西2023年1月1日至1月20日期间的工资差额。综上,一审法院判决公司向邓可西违法解除劳动合同赔偿24500元、2023年1月1日至1月20日工资差

额972.83元。

公司不服一审法院判决,向二审提起上诉。

二审法院审理认为,依据双方签订的劳动合同,公司有权依据项目需要调整邓可西的工作岗位。但需要指出的是,根据双方关于工作内容的约定,公司基于业务、项目需要或邓可西自身工作表现等,邓可西需要接受的是公司重新安排的工作任务或岗位职责调整。因此,公司在调整邓可西工作岗位的同时,也应当履行对邓可西进行合理安排工作的义务。可是,根据案件审理查明的事实,2022年12月底,公司才通知邓可西12月30日撤场,没有为邓可西预留必要的协商时间,此外公司在通知时亦告知其可以自行找工作,同时又要求邓可西提交新的简历以供公司向客户投递找寻新的工作机会。即公司在项目结束后通知调整邓可西工作岗位,并没有直接为邓可西提供工作岗位、安排工作内容,而仅是要求提供新简历以寻找新的工作机会,故公司并未完全履行用人单位义务,且邓可西是否提供新简历与公司为其安排新的工作内容并无必然关联。在此情况下,公司以邓可西拒绝接受公司工作安排为由解除劳动合同依据不足。此外,公司关于邓可西扰乱工作秩序的解除理由,亦缺乏充分证据证明。据此,一审法院认定公司解除与邓可西的劳动合同属于违法解除并无不当。

鉴于公司的上诉请求不能成立,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,依照《民事诉讼法》第177条第1款第1项规定,二审法院判决驳回公司上诉,维持原判。

用人单位不批准休假  
患病职工该怎么办?

编辑同志:

我在一家公司工作,截至目前工龄已达20年,与公司签订了无固定期限劳动合同。由于长期超负荷劳动,我患有椎间盘突出、腰肌劳损等多种疾病,经常是腰不能直、腿部麻木,行走困难。2024年9月13日,我请病假住院治疗1个月,医生建议我回家卧床休养2个月。随后,我通过微信提交病假单向公司继续请病假,岂料,公司不予批准。

请问:在这种情况下,我是否必须拖着病体、带着病痛去上班?如果我坚持休病假,公司能不能解聘我?

读者:陶乐年(化名)

陶乐年读者:

根据你讲述的情况,公司应当准予休病假。

一方面,你享有休病假的权利。人吃五谷杂粮,难免有头疼脑热、生病的时候。

生病了就需要休息养病,这是自然规律,因此,职工自然享有休病假的权利。病假是指职工本人因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,经医生根据病情建议停止工作治病、休养、休息的期间。病假作为一种特殊假期,是对职工最基本的健康权的保障。

由于职工是否生病、疾病严重程度、是否需要停工休息治疗,必须是具备资格的专业人员才能判定而非用人单位,因此,医生开具的病假单是职工休病假的依据。病假具有较强的紧迫性、局限性和伦理性。只要职工患病属实,提供了医院的病假单等证明材料,并按照规定请假程序履行了请假手续,用人单位就应当准予休病假。

本案中,你遵照医嘱向公司请休病假,公司无故不予批准,显然是任性而为。在公司未予准假的情况下,你也有权按医院开具的病假

单休病假。

另一方面,公司无权解雇你。

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条的规定,由于你至少可以使用6个月的医疗期,因此,你若继续养病2个月,公司也不得以你不上班属于旷工、严重违反规章制度为由与你解除劳动合同,否则,就是违法解除劳动合同。因为《劳动合同法》第四十二条的规定,职工患病或者非因工负伤,在规定医疗期内的,用人单位不得依照本法第四十条(预告辞退)、第四十一条(经济性裁员)的规定解除劳动合同。

如果公司违法解除劳动合同,须承担相应的法律后果,你可以根据《劳动合同法》第四十八条的规定,要求继续履行劳动合同,或者要求公司按照你应得的经济补偿金的2倍支付赔偿金。

潘家永 律师

## 借车人无证驾驶出事故,车主应否担责任?

读者施游宇(化名)咨询说,他有一辆轿车。前不久,朋友许某向他借车,没想到许某却违章驾驶,与陶某驾驶的轿车发生碰撞,双方车辆均有不同程度的损坏。交警部门查明,许某并未取得机动车驾驶证,遂认定许某负事故的全部责任。保险公司在向陶某理赔后,要求他和许某偿还其保险赔偿金及利息。他虽然是车主,但并不是车辆受益人和肇事人。

在这种情况下,他想知道自己是否应当承担赔偿责任?

## 法律分析

施游宇应承担一定的赔偿责任,理由如下:

《民法典》第一千二百零九条规定:“因租赁、借用等情形机动车所有人、管理人与使用人不是同一人时,发生交通事故造成损害,属于该机动车一方责任的,由机动车使用人承担赔偿责任;机动车所有人、管理人对损害的发生有过错的,承担相应的赔偿责任。”该规定明确了机动车所有人有过错责任原则。

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第一条规定:“机动车发生交通事故造成

损害,机动车所有人或者管理人有下列情形之一,人民法院应当认定其对损害的发生有过错,并适用民法典第一千二百零九条的规定确定其相应的赔偿责任:(一)知道或者应当知道机动车存在缺陷,且该缺陷是交通事故发生原因之一的;(二)知道或者应当知道驾驶人无驾驶资格或者未取得相应驾驶资格的;(三)知道或者应当知道驾驶人因饮酒、服用国家管制的精神药品或者麻醉药品,或者患有妨碍安全驾驶机动车的疾病等依法不能驾驶机动车的;(四)其它应当认定机动车所有人或者管理人有过错的。”因此,车主在出借车辆时,一定要尽到审慎义务,对车辆性能、借车人的驾驶资格、身体状况等进行认真审查。

本案中,施游宇作为肇事车辆所有人,未尽到妥善管理及相应的审查义务,将车辆交给未取得机动车驾驶证的许某使用,对事故的发生存在过错,故应承担相应的赔偿责任。也就是说,施游宇和车辆使用人许某应当承担按份责任,其责任的份额按照原因力的大小和过错程度确定。在司法实践中,一般是判定车辆使用人承担主要责任,车主承担次要责任。

潘家永 律师