

指责职工存在三项违纪事实但无证据证明 公司单方解除劳动合同被认定违法

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第39条第2项规定，劳动者严重违反规章制度，用人单位可以解除劳动合同。据此，公司以郭葳（化名）存在不服从工作安排、顶撞上级、多次迟到等三项违纪行为为由将其解聘。但是，郭葳认为相应事由或不合理，公司构成违法解除劳动合同，应当向他给付经济赔偿。

经查，公司虽称郭葳对上级布置的工作任务推诿拖延并顶撞上级，但无证据证明该项事由的真实性。公司主张郭葳拒绝服从直属领导的工作安排，而事实却是公司告知郭葳离职后又为其安排新的工作，该行为前后矛盾且不合理。公司指称郭葳多次迟到，但在相应月份按全勤发放工资。基于此，二审法院于10月18日终审判决支持郭葳的索赔请求。

公司指称职工违纪 单方解除劳动合同

2022年5月9日，郭葳入职公司，双方签订为期3年的劳动合同。同年12月27日，公司向他发出《解除劳动合同通知书》，他不认可公司的解除理由，主张公司构成违法解除劳动合同。

2023年2月8日，郭葳申请劳动争议仲裁。庭审中，公司提交《解除劳动合同通知书》、考勤记录、电子邮件证明郭葳存在迟到、早退，拒绝服从工作安排、拒绝提交工作成果等行为，为此，公司向他发送多份违纪通知并依据《员工手册》与其解除劳动合同。

上述电子邮件显示：2022年12月20日，公司告知郭葳自2022年10月11日至12月20日的考勤记录中存在27次迟到、2次早退；公司要求郭葳2022年12月21日至23日到某购物广场进行顾客调研工作；2022年12月21日，公司以郭葳12月累计迟到6次，构成严重违纪向其发送违纪通知书；2022年12月21日，公司以郭葳推诿、拖延、拒绝提交推广计划、当众与上级发生争辩顶撞上级，构成严重违纪向其发送违纪通知书；2022年12月22日、23日、26日，公司以郭葳拒绝上级领导安排其到门店进行市场调研，不服从工作安排，构成严重违纪向其发出三次违纪通知书。

郭葳认可解除通知书以及关于工作安排和不服从工作安排违纪通知的电子邮件的真实性，不认可考勤记录和有关考勤违纪的电子邮件的真实性和证明目的，主张公司将其工作地点跨区域调整到较远的地方、工作内容从市场部经理调整为店铺发放问卷，该行为属于调岗，其本人已经明确回复表示不同意。

郭葳称，考勤记录是公司12月修改系统的打卡时间后导出，

该打印件虽显示他有上班迟到、早退现象，但与实不符。实际上，2022年10月和11月公司均未扣除过考勤工资，可以证明他的考勤完全正常。此外，公司并未就他存在推诿工作、当众与上级发生争辩带来负面影响的行为进行举证，相应行为并不存在。

公司辩称，其曾调整过上下班打卡时间，但未及时修改系统设置的打卡时间，故郭葳的考勤记录之前显示是正常的，此后导出的考勤记录是系统更正后的版本。

此外，郭葳提交微信聊天记录，显示在2022年12月19日公司首席运营官周某与他沟通要解除劳动合同。次日，公司人事负责人马某与他沟通，他要求公司解除劳动合同应向其支付经济赔偿金。公司认可微信聊天记录内容的真实性。

经审理，劳动争议仲裁机构裁决公司应向郭葳支付违法解除劳动合同赔偿金67253.34元。公司不服该裁决，诉至一审法院。

公司列举多份证据 否认解聘行为违法

公司向一审法院诉称，郭葳存在违纪事实清楚，证据充分，单位有权予以解聘。对此，公司提交的劳动合同显示，2020年5月9日，公司聘用郭葳担任市场部经理职务。根据双方当日签署的岗位协议，郭葳的岗位职责包括：……7.组织市场调研与市场预测，组织搜集和汇报市场销售信息、新产品开发信息、消费者反馈信息、市场发展趋势信息等。8.上级领导交办的其他事项。但是，公司通过电子邮件安排郭葳自2022年12月21日至12月31日到某购物广场进行顾客调研工作，每日进行的调研问卷不得少于25份，而郭葳不接受该项工作安排。此后，公司又连续两天通过电子邮件多次催告郭葳到门店进行调研工作，并指明该项工

作属于其岗位职责范围的情况下，其仍不接受工作安排。

另外，公司提交2022年10月10日发布的部门考勤通知：上班时间为周一至周五上午9点到10点到岗计算考勤时间，下班时间顺延正常工作时间，按此工作时间作弹性考核，不再接受额外的单独申请及特批。公司认为，郭葳作为市场部经理，本应模范执行到岗考勤纪律，但从考勤数据来看，其2022年10月11日至12月20日的考勤记录存在27次迟到、2次早退。

公司主张解除郭葳的劳动合同具有制度依据。其提交的《员工手册》第3章行为准则规定：……2.严重违纪职工有下述情形之一按严重违纪处理：（1）在一个月内迟到或早退累计5次；（2）不及时提交工作报告；（3）不执行上级指挥和工作安排或不通过正常渠道反映对主管的意见。3.特别重大违纪职工有下述情形之一的，视为特别重大违纪，立即解除劳动合同，公司不给予任何经济补偿；造成公司经济损失的，公司还有权根据法律规定要求员工赔偿。……（8）拒绝主管人员合理调遣、指挥并有严重侮辱或恐吓之行为者。（9）连续旷工3天（含）以上，或一个月内旷工3天（含）以上，或12个月内累计旷工5天（含）以上的。因郭葳在相应期间存在27次迟到、2次早退，且多次多次受到纪律处分，公司单方解除其劳动合同系行使用工管理权，是合法的。

郭葳辩称，不同意公司的诉讼请求，请求一审法院予以驳回。

所谓违纪查无实据 公司被判给付赔偿

一审法院认为，发生劳动争议，当事人有义务对自己的主张提交证据予以证明。本案中，公司作为用人单位，应当就解除

劳动关系的合法性承担举证责任。根据解除通知书的内容，公司主张郭葳解除劳动合同的理由共有三个，分别为：1.对上级布置的工作任务推诿拖延并顶撞上级；2.拒绝服从直属领导的工作安排；3.迟到多次违反公司考勤规定。

针对上述解除理由，首先，公司未就郭葳对上级布置的工作任务推诿拖延并顶撞上级的主张提交相关证据，仅有的违纪警示单上没有郭葳的签字确认，无法证明存在该事实。因此，一审法院对公司该项主张不予采信。

其次，关于郭葳拒绝服从直属领导的工作安排一事，2022年12月19日首席运营官周某要求郭葳离职并告知其最后工作日为2022年12月21日，而12月21日公司向郭葳发送到某购物广场发问卷调研3天的电子邮件，从郭葳的工作岗位和工作地点来看，一审法院难以认定公司此项工作安排具有合理性。故郭葳明确表示拒绝该项工作安排，难以认定构成严重违纪。

最后，关于迟到、早退多次违反公司考勤规定，虽然公司提交的郭葳2022年10月、11月的考勤记录显示有迟到情形，但根据公司提交的工资条，郭葳上述两月应出勤天数与实际出勤天数基本一致，工资正常支付，无任何考勤异常扣款，证明公司认可郭葳上述两个月为正常出勤。因此，一审法院对公司主张郭葳存在迟到、早退的主张不予采信。

综上，公司与郭葳解除劳动合同的理由缺乏相关事实依据，其解除行为不当，构成违法解除。依据《劳动合同法》第46条、第47条、第87条，《劳动争议调解仲裁法》第6条规定，一审法院判决公司向郭葳支付违法解除劳动合同赔偿金67253.34元，驳回公司的诉讼请求。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

职工被客户投诉 公司能否依制度解聘?

编辑同志：

我所在公司的规章制度规定，职工在一年内被客户投诉两次的，公司有权解除劳动合同。近日，基于我已被客户投诉两次，公司决定将我解聘。

请问：在对应规章制度未经职工代表大会或者全体职工讨论也未与工会或者职工代表协商，公司没有证据证明客户投诉的事项是否属实也没有证据证明是否属于“严重”，甚至对应规章制度中没有对“严重”进行界定情况下，公司之举是否违法？

读者：肖芳芳（化名）

肖芳芳读者：

公司之举属违法解除劳动合同。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的……”基于用人单位行使解除权是对劳动者极为严厉的处罚，故用人单位在行使这一权利时必须确保合法合理，以免损害劳动者的合法权益。具体来说，一是用人单位必须保证其规章制度具有合法性；二是用人单位必须有充分证据证明劳动者违反了规章制度；三是劳动者必须具备“严重”情节。而本案情形与之相违：

一方面，《劳动合同法》第四条规定：“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。”而公司对应的规章制度，未经职工代表大会或者全体职工讨论，也未与工会或者职工代表协商。

另一方面，《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。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条也指出：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。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。”正因为公司没有证据证明客户投诉的事项是否属实，也没有证据证明是否属于“严重”，甚至对应规章制度中没有对“严重”进行界定，决定了公司必须承担不利的后果。

刘涛 律师

颜东岳 法官

闲来无事，男子用弹弓击碎邻居玻璃被判刑

案情回放

2023年7月，某派出所接到居民贾某的报警称，自己家的四扇窗户被人打坏。民警通过现场观察玻璃上破洞的形状和大小以及窗外的环境，推测玻璃应该是被他人从对向的居民楼里射过来的东西打碎，使用的工具可能是弹弓。此后，经走访调查发现，与贾某同一小区内的沈某具有重大作案嫌疑，公安机关通过讯问，沈某如实供述了自己的犯罪事实。

法院公开开庭后经审理查明，2023年7月12日至15日期间，被告人沈某在某小区家中，多次利用弹弓射击钢珠的方式，损坏周边邻居房屋的玻璃，造成被害人贾某等人家中玻璃损坏。经鉴定，共计价值人民币3419元。

裁判结果

法院经审理认为，被告人沈某任意毁坏公私财物，情节严重，其行为构成寻衅滋事罪，应依法追究其刑事责任。综合被告人沈某的犯罪情节及认罪、悔罪

表现，依法判决被告人沈某有期徒刑八个月，缓刑一年。

法律评析

有人在玩弹珠时抱着侥幸心理，以为没有证据很难被发现，但警方在走访的基础上，结合防盗摄像头，能够清晰地掌握情况，固定证据。被告人沈某案发时年仅21岁，当办案人员问他为什么要用弹弓射击邻居家窗户的时候，他回答说弹弓是以前别人送的，最近自己在家中闲着无聊随便玩玩，并不是故意想要搞

破坏，没想到追求一时的刺激却造成如此严重的后果，后悔莫及。

本案的判决结果提醒人们，弹弓在很多路边摊或网上都能买到，很多人觉得这就是一个娱乐工具，殊不知弹弓虽小、威力十足，配上钢珠在一定范围内能致人伤残，造成人身伤害。因此，在使用弹弓时要特别注意，不能对人、对玻璃发射，否则将要为自己的“娱乐行为”承担法律后果。

刘涛 律师

颜东岳 法官