

无证据证明职工不胜任工作 公司解除职工劳动关系属于违法

□本报记者 赵新政

公司认为高轮佳(化名)不胜任工作,且认定他在调整工作岗位后不能胜任工作,故依据《劳动合同法》第40条第2项规定将他辞退。而他认为公司以销售额评价不负责销售工作的他不胜任工作缺乏依据,构成违法解除劳动关系,应当与他继续履行劳动合同。

庭审中,公司提交高轮佳年度绩效考核不合格结果截图,称该结果是根据设定工作目标的任务绩效和辐射绩效作出,并无相应打分,仅显示评价的结果,多为主管人员的主观评价而无具体客观评价的依据和标准。同时,公司提交高轮佳转岗后仍不胜任工作的证据,亦多为主管人员的主观评价内容而无具体客观评价的依据和标准,有关证据亦反映出认可高轮佳取得一定进步的内容。

据此,法院认为,虽然用人单位对劳动者的考核不可避免地存在主观因素,但主观评价应建立在客观的、可记录的、可量化的工作实践中,而公司提交的现有证据,并未达到其对高轮佳考评结果客观性的证明标准,应承担举证不能的法律后果。11月8日,二审法院确认公司构成违法解除劳动关系,判决其与高轮佳继续履行劳动合同。

公司解除劳动关系 职工要求继续履行

2021年5月8日,高轮佳入职公司。当天,双方签订期限至2024年5月18日止的劳动合同,约定其从事研发类岗位工作,公司有权根据生产和业务需要或其工作能力和业绩表现等,依法对其工作岗位进行调整或重新安排。

2022年8月5日,公司向高轮佳出具《解除劳动合同通知书》,载明:“鉴于您不能胜任本岗位工作,经公司岗位调整后仍不能胜任工作,依据《劳动合同法》第30条第2项规定及劳动合同约定,决定与您解除劳动合同……”

高轮佳认为公司构成违法解除劳动关系,要求继续履行劳动合同。为此,他在仲裁庭庭审时高轮佳提交如下证据予以证明:

一是绩效考核评价截图,内容显示有高轮佳于2021年7月、2021年10月、2022年1月的自我总结及他人反馈,他人反馈均为比较满意。试用期目标的综合得分为85分。

二是聊天记录截图,内容显示高轮佳与他人就工作内容的沟通记录。

三是医疗诊断证明、请假记录及电子邮件,内容显示高轮佳因患病被医院在相应期间建议全休。电子邮件显示2022年5月30日高轮佳与同事就招商项目进行沟通。

四是绩效改进计划沟通记录,内容为公司启动该计划与高轮佳进行沟通。

公司提交多项证据 否认违法辞退职工

公司主张其系合法解除劳动合同,并提交下列证据予以佐证:

一是绩效等级评估截图及相应公证书,证明高轮佳2021年年末绩效得分为不合格,上级评价为:某公司某项业务起点低,难度高,但为其输出经验较少,缺少长期规划和指导能力。据此,公司主张因高轮佳存在不胜任工作情形,2022年2月4日调整其工作岗位。高轮佳对该证据的真实性不认可,对证明目的不认可,主张其属于调岗而非调岗,其工作职责、内容、职级均没有发生变更,调岗的理由也不是其无法胜任工作。

二是职工沟通记录单及相应公证书,沟通时间为2022年2月25日,沟通主题为“绩效沟通及改善计划”,沟通记录为:“……主管回复:肯定职工的成绩与表现,认可工作难点多,基础薄弱,指出职工的不足与改进点,过于聚焦于日常的细节工作,高轮佳作为主管,沉淀和产出比其他同级别同事较少,绩效评价等级为不合格。”高轮佳对该证据的证明目的不认可。

三是2022年第一季度工作记录,内容显示主管反馈为:整体收入不达预期,考虑到新冠肺炎疫情影响,部分客户出现退单或终止合作,也侧面反映某公司客户影响力不足。相较2021年,高轮佳的工作方式有所改观,变被动备案为主动沟通,能看到付出了很多努力与内容沟通,也部分输出了商业专业建议……高轮佳对该证据真实性认可,对证明目的不认可。

四是绩效改善计划评估表,内容显示高轮佳绩效改进行动计划的具体内容,其中包括具体行动计划、需达到的预期结果或改善、开展工作所需的资源、工具、完成时间等。高轮佳对该证据的形式真实性认可,对证明目的不认可。

经审理查明,仲裁机构裁决支持

高轮佳继续履行劳动合同的请求。公司不服该裁决诉至一审法院。

不能证明无法胜任 公司被判履行合同

一审法院认为,公司以高轮佳不能胜任本岗位工作,虽经公司岗位调整但仍不能胜任为由与高轮佳解除劳动合同,应由公司对此负有举证责任。

首先,公司将高轮佳2021年个人绩效档案评定为不合格,为证明该绩效评定,公司提交绩效等级评估截图、职工沟通记录单、绩效改进计划沟通记录等予以佐证。高轮佳对绩效等级评估截图的真实性不予认可,公司并未提交原始载体,一审法院对该证据的真实性不予采信。退而言之,即使上述证据均真实有效,但针对高轮佳的绩效评定内容多显示为主观评价,并无相应的量化标准,亦无对应评定细则,上述证据也不足以作为认定绩效评定结果的依据。故在高轮佳对绩效结果存在异议的情况下,该绩效评定结果并不能作为认定高轮佳不胜任工作的依据,亦不能作为对高轮佳进行调岗的依据。

其二,公司主张对高轮佳进行转岗后,高轮佳仍不能胜任工作岗位,但并未就此提交相应客观考核标准、考核依据及评定细则。

其三,公司与高轮佳于2022年8月5日解除劳动关系之时,高轮佳正处于病假期间,公司未提交证据证明高轮佳存在拒不完成绩效改进计划的情形。

综上,一审法院认定公司构成违法解除劳动关系,判令其与高轮佳继续履行劳动合同。

公司不服该判决,上诉称其对高轮佳的绩效评定并非只有主管评价,亦非缺乏量化标准。事

实上,公司对高轮佳的工作及结果进行了明确要求,且主管对其工作成果进行了客观层面的评价。其在一审中提供的证据显示,高轮佳所负责的一个项目的客观明确标准:在该项目中,公司投入2400万元,要求完成1600万元收入,高轮佳仅完成290万元,高轮佳在仲裁庭庭审中也认可该项目投入较多收入少,明显属于不胜任本职工作。一审法院认定公司未提交客观标准,属于认定事实错误。

高轮佳辩称,公司以其不能胜任原岗位工作而调岗,但没有任何证据证明其不能胜任原岗位工作,公司所列举的以销售额评价其是否完成本职工作没有法律依据。其不负责销售工作,销售量的多少与销售人员的市场情况具有很大关系,所以公司以所谓的销售标准来评价他,明显超出了他的职责范围。

二审法院认为,公司提交2021年度绩效考核结果及评价内容截图,证明高轮佳该年度绩效考核不合格,并称该结果是根据设定工作目标的任务绩效和辐射绩效作出,并无相应打分,但是该截图仅显示评价的结果,多为主管人员的主观评价内容而无具体客观评价的依据和标准,但同时反映出认可高轮佳取得一定进步的内容。虽然用人单位对劳动者的考核不可避免地存在主观因素,但是主观评价亦必然建立在客观的、可记录的、可量化的工作实践中,公司提交的现有证据,并未达到其对高轮佳考评结果客观性的证明标准,应承担举证不能的法律后果。因此,公司属于违法解除劳动关系,遂判决驳回公司上诉,维持原判。

出借的车辆未买交强险 发生事故由谁承担责任?

编辑同志:

2024年10月中旬,我将轿车借给朋友郑某外出办事,并告知车辆保险已经过期,让他小心驾驶。不料,该车还是发生了意外,郑某在开车时与曹某骑的电动自行车发生碰撞,造成曹某受伤。经交警部门认定,郑某承担事故全部责任。现在,曹某要求我和郑某共同赔偿其医药费、误工费损失约3万元。我认为,本次事故是郑某驾驶不当导致的,本人只是好意出借车辆给郑某使用,应该由郑某承担赔偿责任。

请问:我的认识对吗?

读者:周民(化名)

周民读者:

如果你在出借车辆时存在过错,则应当承担相应的赔偿责任。

《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。”

根据《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,法院应当认定其对损害的发生有过错:(一)知道或者应当知道机动车存在缺陷,且该缺陷是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)其他应当认定机动车所有人或者管理人有过错的。

那么,车主出借的机动车辆未投保交强险,是否也存在过错呢?对此,《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》第十六条规定:“未依法投保交强险的机动车发生交通事故造成损害,当事人请求投保义务人在交强险责任限额范围内予以赔偿的,人民法院应予支持。投保义务人和侵权人不是同一人,当事人请求投保义务人和侵权人在交强险责任限额范围内承担相应责任的,人民法院应予支持。”

本案中,郑某驾驶借来的车辆发生交通事故致人损害,且负事故全部责任,作为直接侵权人,其应当承担赔偿责任。你作为车辆所有人,投保交强险系法定义务,而你未及时给案涉车辆续保交强险,显然也存在过错,也应承担相应的赔偿责任。至于你和郑某承担赔偿责任的比例,则应综合双方的过错程度予以确定。

潘家永 律师

要求查账却遭公司拒绝, 股东是否享有知情权?

读者贾力民(化名)近日咨询说,他是一家置业公司的发起股东,持股比例为10%。公司成立2年以来,他作为股东曾多次向公司提出书面申请,请求了解公司资产及实际经营情况,以便更好地参与公司事务,但均遭公司法定代表人拒绝。

他想知道:如果自己提起要求查阅并复制公司会计账簿、会计凭证、公司银行流水等资料的诉讼,能否获得法院的支持?

法律分析

股东享有知情权,并受法律保护。股东知情权是股东享有对公司经营管理等重要情况或信息

真实了解和掌握的权利,是股东依法行使资产收益、参与重大决策和选择管理者等权利的基础性权利。

《公司法》第三十三条规定:“股东有权查阅、复制公司章程、股东会会议记录、董事会会议决议、监事会会议决议和财务会计报告。股东可以要求查阅公司会计账簿。股东要求查阅公司会计账簿的,应当向公司提出

书面请求,说明目的。公司有合理根据认为股东查阅会计账簿有不正当目的,可能损害公司合法利益的,可以拒绝提供查阅,并应当自股东提出书面请求之日起十五日内书面答复股东并说明理由。公司拒绝提供查阅的,股东可以请求人民法院要求公司提供查阅。”该条规定表明,股东可以通过对公司相关资料的查阅或复制,行使知情权。依据该规

定,对公司的章程、股东会会议记录、董事会会议决议、监事会会议决议和财务会计报告,股东有权查阅并复印。而对公司的会计账簿会计凭证及公司银行流水,股东只能查阅,不能复制,且应提出书面申请说明目的。

本案中,贾力民作为该公司的股东,基于了解公司资产及实际经营情况的目的,是依照公司法规定的程序、范围查阅会计账簿、会计凭证、公司银行流水的,但无权复制这部分资料。因此,法院只会判决公司提供会计账簿、会计凭证、公司银行流水供贾力民查阅。

潘家永 律师