

公司以装病为由辞退职工为何违法?

法院:步数记录属模糊证据,难获法律支持

□本报记者 赵新政

“作为安全管理员,我与生产主管周某、生产经理杜某联系较多,彼此有电话也有微信。”王聪明(化名)说,他因右脚疼痛请假就医时,公司从周某、杜某的微信上发现他当天行走16949步。于是,以装病骗取假期为由将他解聘。他则认为公司的主张属于妄自推测,要求其承担违法解除劳动关系的赔偿责任。

经查,王聪明因病就诊时相关诊断并非仅有王聪明主诉,医院亦对其进行了骨刺摄片等检查,且为其开具了病休诊断证明书。因影响微信运动步数的因素较多,不能以王聪明微信运动步数多就得出其病情虚假的结论。由于公司以严重违纪为由解除王聪明劳动合同的依据不足,二审法院于10月28日判决支持王聪明的索赔请求。

职工脚底长出骨刺 因病休假竟被开除

2017年2月1日,王聪明进入公司工作,双方签订无固定期限劳动合同。合同约定其担任安全管理员职务,月基本工资4000元。

2024年2月13日上午8点,公司生产主管周某因王聪明迟到对其进行提醒。此后,周某便以王聪明对其有故意伤害行为为由发邮件汇报给公司总经理和生产经理杜某。为此,公司于同年2月21日向王聪明发出《警告通知》,主要内容为周某因他迟到对其提醒时,其不服从管理,语言过激,甚至随手把手中的玻璃杯扔向周某,该行为违反公司相关制度规定,给予书面警告1次,并取消其安全管理员职责。

2024年2月25日起至3月14日,王聪明以上班期间腰部扭伤为由多次请休病假并获得批准。同年3月18日上午,他返岗上班。接近中午时,他因脚痛向生产经理杜某请假就医。当日下午16:10,他将右足疼痛、建议休息一周的诊断证明书拍照微信发给杜某。

杜某收到诊断证明后发微信问:“请让我知悉你的健康状态,我们需要计划生产。请让我知悉你何时回到工作岗位。公司人事经理韩某将跟进医生诊断报告。”

告、疾病相关支持性文件以及康复周期,希望你尽快康复。”王聪明答:“早上让你跟我去医院,你不去。现在,你要问我多久恢复,我不知道。你去问医生呀!你要有兴趣,明天一起去问医生。”

2024年3月19日,韩某发微信说:“明天记得把相关病假单、病历、检查报告等原件资料带来公司办理请假手续。”王联回复:“原件不会给你,我接下来看病还要用。”韩某说:“带来复印一下,病假条要原件的。”

2024年3月20日,王聪明至公司,但被阻止进入厂区。同年4月3日,公司向他发出《解聘通知》。

生产主管出庭作证 仲裁机构未予采纳

公司解聘王聪明的主要理由如下:

一是在生产车间早会期间,王聪明迟到且不服从管理,甚至对主管有攻击行为。该行为违反《员工手册》中不得“对上司或其他员工实施暴力或有侮辱的行为”的规定。

二是王聪明在工作场所、工作时间使用手机打私人电话,影响工作,经多次提醒仍不改。该行为违反《员工手册》“不服从领导合理安排,屡劝不听。”且其存在“工作期间擅离职守,未经请假审批直接离开公司”等违纪行为。

三是王聪明多次故意以生病为由骗取休假而旷工,该行为符合《员工手册》中“对提供虚假病休证明骗取休假者,应予解聘”的规定。

王聪明认为,公司构成违法解除劳动关系,遂向劳动争议仲裁机构申请仲裁。审理中,公司申请生产主管周某出庭作证。

周某述称,当天,生产部完成例行的晨会以后,王聪明才来到工作岗位。他在王聪明经过其旁边的时候,小声地提醒他明天早上不要迟到。然而,王聪明转过身面对他,举起手中的玻璃杯狠狠地摔在他的脚边,并且大声说其没有权利管他。之后,公司出具了警告,王聪明向他道歉。

王聪明对此不认可,称其没有迟到且因手滑导致水杯掉落,并未故意攻击周某。

为证明王聪明病情虚假,公司提供了2024年3月18日厂区门口监控视频和当日微信运动记录。其中,视频显示当日7:52王聪明跑步进入厂区,11:09步行离开厂区。微信运动记录显示,当日17:34王聪明的步数为15465、18:55步数为16949。据此,公司主张王聪明右脚正常,不存在生病的事实。王聪明对这些证据的真实性不予认可,且认为视频无法证明其装病、其每天行走多少步均属正常,公司的主张属于妄自推测。

经审理,仲裁裁决确认公司解除与王聪明之间的劳动合同系违法,由公司支付王聪明赔偿金118779元、2024年3月工资6016.35元。公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

无端指责职工装病 公司被判给付赔偿

一审法院认为,劳动合同法赋予用人单位在“劳动者严重违反用人单位规章制度”等情形下解除劳动合同的权利,但用人单位对此应负举证责任。根据公司发出的《解聘通知》所载内容,应作如下分析:

第一,对于开会迟到一事,公司主张王聪明将玻璃杯扔向生产主管周某,王聪明辩解称系手滑掉落玻璃杯。这表明双方对王聪明手中玻璃杯落至周某脚边的事实均不持异议。而周某的证言及其发送的电子邮件均为其单方陈述,且其所述“举起他手中的玻璃杯狠狠地摔在我的脚边”与警告通知中所载的“甚至随手把手中的玻璃杯扔向生产主管”并不吻合。因此,公司所提供的证据不足以认定王聪明有对生产主管实施暴力或有侮辱行为,公司以此为由作出警告处分缺乏相应的事实依据。

第二,公司主张王聪明在工作场所、工作时间使用手机打私人电话,影响工作,经多次提醒仍不改。王聪明对此不予以认可,公司也未能提供任何证据证明该主张,故不应采信。结合公司提供的诊断证明书和王聪明提

供的门诊病历,可以认定王聪明确系因病就诊。医院为王聪明开具病休一周的诊断证明书,事后王聪明也及时通过微信将该诊断证明书发送给生产经理,进一步证明了这一事实。王聪明患病依法享有医疗期的权利,因此,公司主张王聪明擅离职守依据不足。再者,公司未提供任何因王聪明“擅离职守”而导致公司或他人生命财产蒙受损害的证据,公司以此为由解除劳动合同缺乏相应的事实依据。另外,生产经理杜某在微信中询问王聪明病情及何时返岗,并非进行工作方面的安排,王聪明未明确回复也不属于《员工手册》中“不服从领导合理安排,屡劝不听”可以解除劳动合同的情形。

第三,对于两次记过的问題。鉴于上述分析,公司仅对王聪明进行过一次警告处分,且该警告处分亦缺乏相应事实依据。公司也未能进一步举证证明王聪明存在被记过的违纪事实,故其以此为由解除劳动合同亦缺乏相应事实依据。

第四,对于旷工的事实。公司主张王聪明在2024年2月22日至4月3日期间病情虚假,且提交病假单的同时并未向公司提供病历资料。但从王聪明提供的门诊病历及其已经递交公司的诊断证明书等材料看,上述期间王聪明因腰痛、右脚痛等就诊并休息是事实,且相关诊断并非仅有王聪明主诉,医院亦对王聪明进行了腰椎平扫、骨刺摄片等检查。而影响微信运动步数的因素很多,不能以3月18日王聪明微信步数多就推定其右脚正常,当日视频中跑步或步行也无法得出王聪明病情虚假的结论。况且,在人事经理要求其提交病历资料的情况下,其也未拒绝提供复印件。公司以此认定王聪明属旷工,显然依据不足。

综上,公司与王聪明解除劳动合同缺乏相应的事实依据。经核算,一审法院判令公司支付王聪明违法解除劳动关系赔偿金118779元、2024年3月工资5374.87元。

公司不服一审法院判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

劳动合同约定“3516”工作制,能否索要加班费?

读者柳芳芳(化名)在咨询时说,她与公司在劳动合同中明确规定实行“3516”工作制,即她每天三小时吃饭、五小时睡觉、十六小时工作。此后,她在工作中感到非常吃力,也觉得合同约定内容比较苛刻。

她想知道:在这种情况下,还能向公司索要超过法定工作时间之外的加班费吗?

法律分析

根据柳芳芳读者的讲述,其不仅有权获取加班费,还可

以要求确认“3516”工作制的约定无效。

一方面,《劳动法》第三十六条规定:“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”《劳动合同法》第二十六条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己

的法定责任、排除劳动者权利的; (三)违反法律、行政法规强制性规定的。”人力资源和社会保障部《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第十二条也指出:“劳动者对用人单位违反劳动保障法律、侵犯其合法权益的行为,有权向劳动保障行政部门投诉。”

根据上述规定,柳芳芳在公司工作期间每天三小时吃饭、五小时睡觉、十六小时工作,这样的所谓“3516”工作制是对法律强制性规定的违

反,且严重侵害了其合法权益。因此,即使相关约定已经写入劳动合同,但这些约定从一开始时起便不具法律约束力,其既可以要求确认对应内容无效,也可以通过向劳动保障行政部门投诉来维护自身合法权益。

另一方面,由于实行“3516”工作制明显超出了法定工作时间,超出部分无疑属于法律意义上的“加班”,公司自然应当向柳芳芳发放加班费。

颜东岳 法官

雇佣的司机开车肇事 赔偿责任如何承担?

编辑同志:

我是一位个体运输户,雇佣冯某等人开车。3个月前的一天,冯某驾驶车辆运货途中因违章而发生重大交通事故,造成1人重伤、1人死亡,交警部门认定冯某负事故的全部责任,而冯某因其行为构成交通肇事罪而被定罪判刑。

该起交通事故给被害人造成的损失达60万元,我的车辆虽然购买有交强险和商业第三者责任险,但保险公司理赔款估计只有40万元。我认为,剩余的20万元赔偿款应当由冯某承担,理由是他存在重大过错,而我无任何过错。可是,冯某家人说,冯某已经坐牢了,再叫他承担赔偿责任没道理。

请问:剩余的20万元赔偿款,应当由冯某给付还是应当由我负责给付?

读者:周意林(化名)

周意林读者:

首先,剩余的20万元应当首先由你来赔付。

因为,你雇佣冯某开车,双方之间形成了雇佣关系。《民法典》第一千一百九十一条第一款规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。”

用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”就是说,用人单位的工作人员因工作造成他人损害的,由用人单位对外承担责任,用人单位不能通过证明自己在选任或者监督方面尽到了相应的义务来主张免除自己的责任,即对用人单位采取的是无过错责任。这里的“用人单位”包括企业、事业单位、国家机关、社会团体等,也包括个体经济组织等。“工作人员”既包括用人单位的正式员工,也应当包括临时在单位工作的人员。

本案中,冯某受你雇佣驾驶车辆,系履行职务的行为,在为完成运输任务时发生交通事故造成他人损害的,理应由你首先承担侵权责任。也就是说,被侵权人只能要求你赔偿损失,而不得请求冯某赔偿,因为作为雇员的冯某不具有责任主体资格。

其次,你在承担赔偿责任后可以向冯某行使追偿权。

本案中,交警部门认定冯某对此次事故负全部责任,而且冯某已经涉嫌交通肇事罪,因此应当认定其在主观上存在重大过失,根据上述规定,你在赔偿了被害人20万元损失后,有权利到法院起诉,依法向冯某追偿。至于赔偿比例,则需要根据案件的相关情况综合考虑,包括雇主在对雇员的选任、监督、管理、指示上是否存在过错,雇员的行为是故意还是重大过失,雇主的受益情况等。

潘家永 律师