

公司连发3份解聘通知,哪个有效?

□本报记者 赵新政

在4天时间内,商琮(化名)接连收到3份解聘通知。向他发送这些通知者,分别是公司人事经理、公司和公司负责人。而解聘他的2个理由分别是“不胜任工作”及“严重违反规章制度”。对此,他不知道应当以哪个通知为准,但他认为公司构成违法解除劳动合同,应当向他给付经济赔偿金。

在诉讼中,公司主张其因商琮严重违纪决定解除双方之间的劳动关系,相关事实是1年前及解除劳动合同前商琮存在旷工情形。另外,公司还提交绩效考核不合格证据,证明商琮不胜任工作。

法院认为,公司发出第一份解聘通知后又作出第二份解聘通知,且解聘时间在第一份通知之前,而第三份解聘通知只是对第一份解聘通知的强调,故应以第二份解聘通知为准。因该通知中公司主张商琮一年前存在的旷工行为不能成为解除劳动合同的理由,且其自认商琮离职前的考勤均为满勤,故应认定该解聘行为缺乏事实依据构成违法,遂判决支持商琮的索赔请求。

待遇义务约定明确 因为解聘产生争议

2019年10月10日,商琮入职公司担任高级数据算法工程师。同日,双方签订保密协议,约定其为一般涉密人员,脱密期为1年。此后,双方签订第二份劳动合同,其中约定其基本工资为35000元,另有餐费、补贴等。

2022年6月27日,商琮以要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金、保密费等为由提请劳动争议仲裁。

庭审中,商琮主张公司与其约定保密费标准为每月500元,但公司2019年10月至2020年11月期间未付保密费,2020年12月至2021年9月期间按照250元/月支付,2021年10月至2022年4月期间按照200元/月支付,应当补发保密费差额。

为此,商琮提交2022年4月19日与公司培训经理马某的对话录音。马:保密费没有给你开?哪个月没有给?商:一年多了,不是哪个月。另外,还有一年左右是每个月发250元,最近几个月变成200元了。马:一般涉密人员的保密费是每人每月500元不是200元,另

外300元保密费放到绩效工资里边了。商:我的劳动合同没有绩效工资。马:为什么?商:我第一年进来是有,第二年续签合同时拖延很久,想把我的基本工资变成基本工资加绩效,我不同意,公司就变相降薪。

公司认可上述证据真实性,但主张职工填写保密人员资格审查表和涉密人员岗位等级界定表后发放保密费,每月250元,2020年12月商琮被确定为涉密身份,此后才享有保密费。因保密机构检查提出整改意见,公司对保密费进行了分级调整,一般人员为200元,故向商琮支付的保密费不存在差额。

商琮主张每年享受法定年休假15天,公司应当支付未休年休假工资。公司辩称,商琮只有10天法定带薪年休假,但其存在46天未到岗情况,公司均全额支付了工资。公司出于人文关怀,对其中23天抵扣年假,23天应视为旷工,根据考勤管理制度,应对商琮解除劳动合同。

经审理,仲裁机构裁决公司支付商琮2020年12月1日至2022年4月29日保密费差额4600元、未休年假工资39860.6元及违法解除劳动合同赔偿金216724元。

公司连发三份通知 职工否认解聘事由

商琮不服仲裁裁决,向一审法院诉称,公司于2022年4月25日以其不胜任工作为由发出解除劳动合同通知,双方劳动关系于2022年4月29日解除,公司属于违法解除行为,应当支付违法解除劳动合同赔偿金。对此,他提交以下3份解聘通知:

一是2022年4月25日电子邮件,显示公司人力资源部人事专员孟某当日向他发送解聘通知书电子邮件,载明以不胜任工作为由,根据《劳动合同法》第40条规定,决定2022年4月29日解除双方劳动关系。

二是2022年4月26日电子邮件,显示公司再次向他发送解聘通知,解聘理由为严重违反公司规章制度,根据《劳动合同法》第39条第2项规定于即日起解除双方劳动关系。同时,公司向商琮发送绩效考核表,考核结果为不合格。

三是2022年4月28日电子邮件,显示公司负责人李某向他发

送电子邮件,要求按照4月25日孟某给他的解聘通知书办理离职手续。

公司对上述证据的真实性不持异议,对证明目的不予认可,表示孟某发送给商琮的解聘通知书未加盖公司公章,孟某没有权利代表公司向商琮发送该通知。

公司主张,其于2022年4月26日以严重违纪为由解除与商琮的劳动合同,相关事实是指2020年2月7日至2月28日、2月19日至3月14日、6月18日,2021年2月10日、3月18日至3月19日,2022年1月24日至2月13日、3月16日、3月25日至3月31日期间商琮旷工。所谓商琮不胜任工作的情形,是指商琮绩效考核不合格。

商琮不认可公司的主张,辩称孟某是通过电子邮件、当面送达以及送达纸质解聘通知三种方式向他送达解聘通知书,后来公司抢走并撕毁其纸质解聘通知书,但他拍照进行了留存,并发送给了公司人事经理。

商琮提交2022年4月25日拍摄的照片及与孟某的谈话录音,内容显示孟某告知2022年4月25日公司召开会议,主题是解除商琮的劳动合同,并称会议内容将进行录音。孟某宣读了通知书内容,表示公司决定2022年4月29日解除商琮的劳动关系,要求商琮提前完成业务交接。商琮提出异议,孟某表示如果有异议可以找领导去解释。

公司对上述证据的真实性不持异议,但表示不知道孟某向商琮发送解聘通知书。商琮表示,公司自认项目经理报送的商琮考勤均为全勤,且公司在2022年4月25日已作出解聘决定,解除理由只有不胜任工作,应当以第一份解除劳动合同通知书为准,是否违反劳动纪律与本案无关。

一审法院查明,2022年4月29日,公司为商琮出具离职证明,载明商琮于2022年4月29日与公司提前解除劳动合同,在职期间从2019年10月10日至2022年4月29日,最后工作岗位为数据算法工程师。

解聘时间有先有后 哪个在先哪个为准

一审法院认为,公司于2022年4月25日向商琮送达的第一份解聘通知书载明解除时间为2022年4月29日,现公司在劳动关系

尚未解除时又于2022年4月26日向商琮作出第二份解聘通知即时解除双方劳动关系,该解除时间在第一份解聘通知载明的解除时间之前,双方劳动关系应于2022年4月26日解除。

就公司解除劳动合同的合法性而言,一审法院认为,公司提交的绩效考核表客观性不足,不能证实公司所持商琮不胜任工作的情形,不予采纳。

公司主张商琮存在旷工情形,但其所持2020年和2021年旷工情形距2022年4月26日双方解除劳动关系已逾一年多的时间,一审法院认为,此项解除理由不能成立。公司虽主张商琮2022年亦存在旷工,但公司自认项目经理给商琮记录考勤均为满勤,且其所述旷工期间均足额向商琮发放了工资,故公司再以此为由主张商琮存在旷工、严重违反公司规章制度,该主张依据亦不足,不予采信。

综上,公司解除与商琮劳动关系确属不当,构成违法解除劳动合同行为,应当向商琮支付违法解除劳动合同赔偿金,具体金额以法院核算为准。鉴于一审法院已确认双方劳动关系于2022年4月26日解除,故商琮关于2022年4月26日之后所有请求均缺乏依据,均不予支持。

双方第二份劳动合同的签字日期虽晚于第一份劳动合同到期时间,但第二份劳动合同中已明确载明合同期限由第一份劳动合同到期日开始延续,商琮亦在该份劳动合同中签字,应视为双方就此达成一致意见。现第二份劳动合同期限已涵盖商琮请求期间,故其要求支付未签订劳动合同双倍工资差额依据不足,一审法院不予支持。

商琮自入职起即与公司签署保密协议,其中对商琮的涉密等级作出约定,并约定商琮根据企业相应规定享受相应等级的涉密人员保密补贴,故商琮据此主张自入职起即应享有保密费,并无不当。公司主张自签署涉密人员资格审查表确定定密时间后发放保密费,依据不足,一审法院不予采信。

一审法院判决公司向商琮支付保密费差额11600元、未休年假工资83412.25元、违法解除劳动合同赔偿金217705.98元。公司不服该判决提起上诉,但被二审法院驳回。

交通肇事致一人重伤 会被定罪判刑吗?

李某买了一辆摩托车,虽然会驾驶,但一直未能取得驾驶证。上个月,李某开着摩托车外出办事,结果在公路上撞倒正常行走的路人孙某,孙某伤得很重,现仍在住院治疗,听医生说治疗结束后很可能被鉴定为重伤。交警部门认定李某负事故的全部责任。李某听说自己的行为很可能涉嫌犯交通肇事罪,因此积极垫付医疗费,多次到医院向孙某赔偿道歉,并愿意给予更多的赔偿,从而取得孙某的谅解。

那么,李某的行为是否构成交通肇事罪?若构成的话又将面临什么刑罚?

法律分析

《刑法》第一百三十三条规定:“违反交通运输管理法规,因而发生重大事故,致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失的,处3年以下有期徒刑或者拘役;交通运输肇事后逃逸或者有其他特别恶劣情节的,处3年以上7年以下有期徒刑;因逃逸致人死亡的,处7年以上有期徒刑。”据此,交通肇事罪是指违反交通运输管理法规,因而发生重大事故,致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失,危害公共安全的行为。构成交通肇事罪,在客观方面必须具备以下三个要素:一是行为人必须有违反交通运输管理法规的行为,即有违章行为;二是违章行为是必须发生在交通运输过程中;三是违章行为必须造成了重大事故,即致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失。

行为人交通肇事致一人重伤,一般情况下是不会构成交通肇事罪的。但根据《最高人民法院关于审理交通肇事刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第二条第二款的规定,交通肇事致一人以上重伤,负事故全部或者主要责任,并具有下列情形之一的,就构成交通肇事罪:(一)酒后、吸食毒品后驾驶机动车辆的;(二)无驾驶资格驾驶机动车辆的;(三)明知是安全装置不全或者安全机件失灵的机动车辆而驾驶的;(四)明知是无牌证或者已报废的机动车而驾驶的;(五)严重超载驾驶的;(六)为逃避法律追究逃离事故现场的。

本案中,李某无证驾驶摩托车,属于违章驾驶,且对事故负全部责任,但其是否构成交通肇事罪,关键要看孙某的伤害结果。如果孙某在治疗过程中因伤势过重而死亡,或者在治疗结束后经鉴定为重伤的,则李某构成交通肇事罪,是要依法判刑的,其法定刑是3年以下有期徒刑或者拘役。假如李某的行为已经构成交通肇事罪,但鉴于李某作出了令受害人孙某满意的赔偿,取得了孙某出具的谅解书,法院原则上会对李某适用缓刑的,即实行社区矫正,而不予关押。

潘家永 律师

用捡拾的身份登记开房,违法!

【案例】

居先生是一家商场的老板。一天,居先生正在商场里处理业务,忽然接到外地客户的电话,告诉他当天要前来与他商量事情,让他在商场附近的酒店开间房。因自己的身份证当时没有带在身上,居先生随手拿起近日在商场里捡拾的那张叫做屈亮(化名)的身份证,用该证件前去酒店登记开了房间。

当时,居先生认为,自己拿捡拾的身份证到酒店开房,也不是

做什么坏事情,只是暂用一下,没什么大不了的。而丢失身份证的屈亮在补办身份证的过程中,发现自己丢失的身份证被人用来开房的信息,随即报警。公安机关接案后,随即追踪到居先生。那么,居先生用捡拾的身份证登记开房,将承担何种不利后果?

【解析】

身份证是用于证明居住在中华人民共和国境内的公民的身份证明文件,其登记项目包括:姓名、性别、民族、出生日期、常

住户口所在地住址、公民身份号码、本人相片、指纹信息、证件的有效期和签发机关。

在《居民身份证法》第三章中,对使用身份证的情形作出了明确规定。在第四章中,对违反《居民身份证法》的出租、出借、转让、非法扣押、购买、出售、使用伪造、变造居民身份证等行为,明确要承担相应的法律责任,其中第十七条规定:“有下列行为之一的,由公安机关处二百元以上一千元以下罚款,或者处十日以下拘留,有违法所得

的,没收违法所得:(一)冒用他人居民身份证或者使用骗领的居民身份证的;(二)购买、出售、使用伪造、变造的居民身份证的。伪造、变造的居民身份证和骗领的居民身份证,由公安机关予以收缴。”

本案中,居先生使用捡拾的他人的身份证到酒店登记开房,属于冒用他人居民身份证的行为,已经违反《居民身份证法》第十七条第(一)项的规定,需要承担违法所引起的相应不利后果。

程文华 律师