



编前:喝多了酒,在公司班车上尿湿裤子,结果被开除,北京一驾校教练提起上诉。他能打赢官司吗?
一句“工作表现达不到要求”,就被辞退,广州一女子申请劳动仲裁。试用期结束后,有的公司以员工未达到录用标准为由一声不吭就将人辞退。那么,试用期内员工,用人单位说辞退就能辞退吗?
今天《海都故事绘》的三个案例,都与裁员有关。开除员工是用人单位管理权的重要体现,但必须在法律框架内进行。裁员,不可随便。

海都故事绘



建隆漫画

“工作表现不达标” 女子遭辞退还被索赔12.7万

何女士被公司辞退了,理由是“工作表现达不到要求”,还被索赔12.7万余元。随后,她申请劳动仲裁,向公司主张违法解除劳动关系的经济赔偿金及未签订劳动合同的工资差额……近日,记者从中国裁判文书网公开的二审判决书上,获悉了这一案件的具体审判情况。

45岁的何女士系广州荔湾区人。一审法院审理查明,2023年3月1日,她入职广州越秀区某公司,任财务经理。在公司,她前3个月的月薪为5000元,第4个月起涨至6000元,每月工资在第二个月的20日发放。然而,在何女士入职8个月后,公司于2023年11月6日向她发送了《员工辞退通知书》,称她的工作表现达不到公司的要求。在此情况下,公司未支付何女士2023年10月1日至11月6日期间的工资,何女士于同年11月6日离职。

离职后第三天,何女士向越秀区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。同月底,公司也申请仲裁,要求何女士向公司赔偿经济损失12.7万余元及利息。

2024年3月18日,越秀区劳动人事争议仲裁委员会裁决,公司支付何女士2023年10月1日至11月6日期间的工资6562.65元、2023年4月1日至11月6日期间未签订劳动合同的额外一倍工资41103.45元、违法解除劳动关系的赔偿金11250元,驳回公司的仲裁请求。

因不服仲裁裁决,公司向广州市越秀区人民法院提起诉讼。

裁员不可随便

未签订劳动合同 公司被判支付额外工资

法院审理

一审法院认为,公司主张双方存在书面劳动合同,但在庭审中无法提供原件予以核对,也未能提供其他证据予以证明。因此,公司应当向何女士支付未签订书面劳动合同的额外一倍工资。

法院认为,公司在《员工辞退通知书》中载明何女士工作表现达不到公司的要求,但未举证双方就用工要求和标准存在书面的约定或要求。因此,公司以何女士不符合公司的要求为由解除劳动关系无事实和法律依据,应当向何女士支付违法解除劳动关系的赔偿金。

此外,法院认为,公司未提交证据证明其存在实际的直接经济损失,也未能提供证据证明何女士与该直接经济损失之间存在故意或重大过失等过错。因此,公司要求何女士赔偿经济损失及利息的请求缺乏依据。

据此,一审法院判决,公司一次性向何女士支付2023年10月1日至11月6日期间的工资6562.65元、2023年4月1日至11月6日期间未签订书面劳动合同的额外一倍工资41103.45元、违法解除劳动关系的赔偿金11250元,驳回公司的全部诉讼请求。

因不服一审判决,该公司向广州中院提起上诉。近日,广州中院作出二审判决,驳回公司上诉,维持原判。



法条链接

根据《劳动合同法》规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。(红星新闻)

驾校教练酒喝多了 班车上尿裤子被开除

北京一驾校员工因酒喝多了,在公司班车上尿湿裤子,结果被开除。近日,记者从中国裁判文书网上获悉了这一案件。

何某某于2014年4月1日入职北京某驾校,担任教练员。双方签订了期限自2014年4月1日至2017年3月31日的劳动合同,之后双方续签劳动合同至2022年3月31日。

2019年5月16日晚间,何某某下班和同事出去喝酒,喝完了坐驾校班车回家,因喝多了把裤子尿湿了都不知道。

但公司认为,何某某此行为违反《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第(二)款“严重违反用人单位的规章制度”及《公司绩效管理考核实施细则》中F类第35款“员工在公共场合影响公司形象的,属于严重违反企业规章制度行为”,故与其解除劳动合同。

2019年7月8日,何某某申请仲裁,要求公司支付未提前30日书面通知解除劳动关系代通知金6266.92元及违法解除劳动关系赔偿金68936.12元。仲裁委未支持。何某某不服裁决结果,诉至法院。



法院审理

又不是当众撒尿 系违法解除劳动合同

一审法院认为,何某某要求支付未提前通知解除劳动合同代通知金,没有法律依据,法院不予支持。

关于违法解除劳动关系赔偿金的问题。何某某认可公司提交的公司员工教育培训会议记录的真实性和真实性,据此法院认定何某某知晓公司各项规章制度。但何某某裤子尿湿时处于熟睡状态,并无主观恶意。同时公司未举证证明何某某上述行为对其公司形象造成了损害及损害程度、范围,综合何某某的行为动机及事件发生的时间、地点、情节及知情人员的范围,法院亦无法得出公司因此形象受损的结论,因此公司系违法解除,应支付何某某违法解除劳动关系赔偿金。

一审法院2020年5月判决公司支付何某某违法解除劳动关系赔偿金68936.12元。

公司不服一审判决,提起上诉。二审法院经审理认为,何某某裤子尿湿时处于熟睡状态,并无主观恶意,与当众撒尿的行为性质不能等同,公司主张何某某上述行为对其公司形象造成了损害,并以此为由解除劳动合同依据不足,公司应支付何某某违法解除劳动关系赔偿金。二审驳回上诉,维持原判。(极目新闻)

试用期快结束遭辞退 员工获赔1.2万

最近,缪某入职江苏无锡某公司,担任采购经理。双方签订劳动合同,约定试用期为3个月,试用期工资为12000元/月,转正后工资为15000元/月。就在试用期即将结束之际,无锡某公司以缪某未通过试用期转正考核为由,与其解除了劳动关系。

缪某认为,公司从未告诉自己试用期的考核标准,也一直未收到任何关于试用期考核的通知,公司却以未通过试用期转正考核为由与自己解除劳动合同,不合情理。无锡某公司系违法解除劳动合同,应向其赔偿违法解除劳动合同赔偿金。申请劳动仲裁无果后,缪某诉至江苏无锡市惠山区人民法院。

庭审中,无锡某公司辩称,缪某是通过某招聘网站招录,在该网站上明确公示了其应聘的岗位职责和职位要求等,且缪某在入职声明中也明确其对即将从事的工作内容性质充分知悉。根据双方签订的合同,双方约定试用期内公司可对缪某进行考核,若其不能保质保量完成工作任务或因个人原因给公司造成重大损失的,视为不符合录用条件,公司可与其解除劳动合同,并不予支付任何经济补偿。缪某在试用期内未完成采购任务,造成客户的催促与投诉,且因其采购的部分原材料存在质量问题,致使公司遭受较大经济损失,故公司有权解除劳动合同且无需赔偿。

说法

试用期考核不合格 应有充分事实证据

法院经审理认为,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。无锡某公司提供的相关证据不能直接体现缪某未按时完成采购任务,也无法证明未及时向客户交货系因缪某未按时完成采购导致,也无法证明因缪某采购的原材料存在质量问题给公司造成了损失。

此外,该公司未将试用期考核结果告知缪某,也未通知工会组织,即与其解除了劳动合同,故无锡某公司主张缪某在试用期间不符合录用条件,证据不足,且解除劳动关系的程序存在瑕疵,法院依法判决无锡某公司构成违法解除劳动合同,应向缪某支付赔偿金12000元。

承办法官左月婷表示,试用期内,只有在劳动者被证明不符合录用条件时,企业才能解除与劳动者的劳动关系。这就要求企业在与劳动者建立劳动关系时,需在招聘通知、劳动合同、员工手册等形式中明确约定录用条件的内容。

企业设置试用期考核的,应当明确告知劳动者考核标准及方法,且应当有具体的考核行为,例如考试、绩效排名等,从而得出考核结果。试用期考核不合格的应有充分的事实证据,且应在试用期满前将考核结果告知员工,有工会的用人单位,还应将解除理由事先通知工会。(法治日报)