



□ 张伟杰

主动加班被“开除”

案例故事：

张先生是浙江绍兴市一家化纤公司的销售代表。2012年12月入职时,他跟公司签订了一份为期3年的劳动合同。销售工作有时闲有时忙,2014年9月的一个星期天,客户发来消息对张先生说,产品有些问题,让他处理一下。

张先生迅速到公司帮忙处理。由于事情比较棘手,一下子解决不了,于是第二个星期天,他又去公司加班了。

连续两个星期天都泡在工作上,张先生觉得自己的努力应该会得到老板的欣赏,同时也觉得公司应该支付他一些加班费。

但当张先生将希望获得加班费的要求向老板提出来后,不仅没有获得表扬还被一顿训斥。老板要求张先生检讨,张先生拒绝,并与公司相关人员发生争吵。

公司以张先生不遵守公司规定违规出勤,事后又不服从公司写检讨书的处罚为由,解除了与张先生的劳动关系。得知被解除劳动合同,张先生认为公司的行为违法,到当地劳动部门申请仲裁。仲裁支持了张先生的诉求,要求公司方支付经济补偿金8.7万元,连同尚未付清的工资,一共需支付张先生11万元。

由。该公司《劳动用工制度》中有规定,员工经批准加班的,可按照国家规定支付加班工资或安排补休。对于张先生两次周末出勤,公司均未提供相应的证据证明已支付发放加班工资或已安排补休,就不能证明张先生已经出勤。

所以,公司以“违规出勤”为由,与张先生解除劳动关系,不符合法律规定。

最后,法院一审判决公司向张先生支付经济补偿金8.7万元,连同尚未付清的工资,一共需支付张先生11万元。

提示:

如果公司要主张辞退劳动者是合法解除劳动关系,必须举证证明劳动者属于法律、法规规定的可以解除劳动合情况,或者证明劳动者确实违反了单位的规章制度,且该规章制度经过民主程序,不违反法律、法规及政策规定,并向劳动者公示。

提示:

如果公司要主张辞退劳动者是合法解除劳动关系,必须举证证明劳动者属于法律、法规规定的可以解除劳动合情况,或者证明劳动者确实违反了单位的规章制度,且该规章制度经过民主程序,不违反法律、法规及政策规定,并向劳动者公示。

郑某辩称,其为了维护公司员工合法权益,表达对同事遭受不公正待遇的生气和同情,没有辱骂领导的意思。

法院认为,从公司提供的证据来看,并不能充分证明郑某存在辱骂领导的情形,且也未达到公司《员工手册》列举的严重违纪行为。郑某辩称,其为了维护公司员工合法权益,表达对同事遭受不公正待遇的生气和同情,没有辱骂领导的意思。

责任编辑:张伟杰
新闻热线:(010)84151658
E-mail:zhangweijie1997@sina.com

“除了生死都不是大事”,可在职场中,“面对生死”毕竟是小概率事件,处罚才是天天高悬员工脑后的“达摩克利斯之剑”。“开除”、罚款,要么事关“前途命运”,要么直接决定钱包“体积”,哪一项罪在自己身上都“疼”得慌。

可是,员工也并非用人单位“想罚就能罚”的。用人单位对劳动者可以行使相应的管理权,可要处罚员工也得“有法可依”、“有据可查”,合理合法、合程序地进行。

今天,我们梳理盘点了一些现实中多见的“开除”、罚款案例,从中可以发现,用人单位并非不可以处罚违纪违规的员工,但要“正人先正己”、依法处罚,否则,即使单位有理,最后也变得无理了,既“丢了人”,还要赔钱。

——编者

类型 1 各种“开除”

违规生娃被“开除”

案例故事:

2007年10月,淡女士入职北京一家传媒公司担任编辑,劳动合同约定期间至2016年。

2012年淡女士生育二孩,彼时国家并未放开二孩政策,她的情况属于“超生”。休完产假后,淡女士却被“开除”了,原因是该传媒公司认为她的产假未获批准,因此属于旷工。双方因产假是否得到单位批准发生争议。

传媒公司后将淡女士诉至法院,称淡女士申请休产假时未按要求提交《生育服务证》,其休产假申请没有被批准,对方此后擅自离岗属于旷工行为,双方解除劳动合同合法,请求判令公司无需支付违法解除劳动合同赔偿金。淡女士辩称,休产假经公司领导口头同意,其不存在旷工行为。

一审法院判决传媒公司支付淡女士违法解除劳动合同赔偿金后,传媒公司不服上诉。

二审法院审理认为,传媒公司因淡女士未提供《生育服务证》而不予批准产假,并以旷工为由解除双方劳动合同,且该公司的劳动规章制度及与淡女士所签劳动合同,均未对上述情形作出规定,因此,该公司属违法解除劳动合同。据此驳回上诉,维持原判。

提示:

一些用人单位将“不得违反生育政策”写进单位规章制度,对违反者予以辞退。事实上,员工违法生育,应由主管的行政部门处理,用人单位无权处罚或开除。

妇女权益保障法第27条规定:“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。”劳动者违反计划生育法规,即使需要承担相应的行政责任,用人单位亦不得以此为由擅自与劳动者解除劳动合同。

住院未请假被“开除”

案例故事:

2000年1月,刘大姐到武汉一个城管局当上了环卫工。2010年8月,城市管理体制改革,刘大姐被转至湖北一家绿化公司继续从事环卫工作并与该公司签订了劳动合同。

2012年10月,刘大姐因病请假休息,此后她住院治疗,直至2013年3月7日才出院回家。在刘大姐住院期间,该绿化公司停了她的社保,并以她未向公司请假属连续旷工、严重违反公司规章制度为由,解除了双方的劳动关系。

刘大姐向当地劳动仲裁部门申请仲裁,仲裁委裁定,该绿化公司属违法解除劳动关系,应支付刘大姐解除劳动关系补偿金44800元及医疗保险损失11011.96元。该公司不服,向法院起诉。

法院审理后认为,刘大姐从该城管局被转至绿化公司,城管局未支付经济补偿金,因此,刘大姐的工龄应连续计算,为13年。2012年10月,刘大姐病休,按相关规定,工作年限10年以上,依法享有6个月的医疗期,公司解除劳动关系是违法的。遂作出判决,该公司违法解除劳动关系,应向刘大姐支付赔偿金41600元(月薪1600元×13个月×2倍=41600元),并赔偿刘大姐医疗费损失一万余元。

刘大姐向当地劳动仲裁部门申请仲裁,仲裁委裁定,该绿化公司属违法解除劳动关系,应支付刘大姐解除劳动关系补偿金44800元及医疗保险损失11011.96元。该公司不服,向法院起诉。

法院审理后认为,刘大姐从该城管局被转至绿化公司,城管局未支付经济补偿金,因此,刘大姐的工龄应连续计算,为13年。2012年10月,刘大姐病休,按相关规定,工作年限10年以上,依法享有6个月的医疗期,公司解除劳动关系是违法的。遂作出判决,该公司违法解除劳动关系,应向刘大姐支付赔偿金41600元(月薪1600元×13个月×2倍=41600元),并赔偿刘大姐医疗