

企业应善待、尊重员工,通过合理合法的方式激励员工劳动积极性;员工也应摒弃“上班摸鱼”的心态——

违背“诚信勤勉”原则,法律咋说?

阅读提示

保安因上班期间玩手机被开除,这似乎应在企业用工管理权限范围内,但却因保安违纪行为未达到严重程度,被法院判决为违法解除。对此,法律专家认为,企业可以通过调岗、业绩与薪酬挂钩等方式,激励员工劳动积极性,而不是动辄严厉处罚;员工也应本着诚实守信的原则,在工作中尽到勤勉尽职的义务。



人民视觉 供图

本报记者 李国

重庆渝北某小区保安小刘,因为上班期间玩手机被监控拍下,加之有业主投诉,其深夜值班打瞌睡,近日被保安公司开除,小刘一纸诉状告到法院。法院认为保安小刘的行为的确违反了公司规定,但由于其行为并未达到“严重”违纪程度,遂判决物业公司支付小刘违法解除劳动合同赔偿金。

“你认真上班,拿到的钱是你应得的,只有‘摸鱼’得来的工资,才算是意外之财。”这本是调侃的段子,却暗合了很多职场潜规则。“上班摸鱼”,一般指在工作时间不好好干活,总是开小差,如偷懒、偷玩、刷微博等占用合同时间干自己的事。事实上,职场话题中,“上班摸鱼”的热度一直不低,无论是大型企业的高管,还是小型公司的老板,都对下属的“摸鱼”行为深恶痛绝,为杀鸡儆猴,类似小刘这样被“开除”就在所难免。

其间法律专家指出,“严重违纪”这一概念,用人单位不能滥用,应立足合情合理的原则来审视违纪行为是否已达到需解除劳动合同的程度。否则,企业将承担法律风险;同时,员工也应诚实守信,不仅要避免“上班摸鱼”,还要努力在工作中尽到“诚信勤勉”的义务。

高管遭辞退讨要赔偿金被驳回

李某原本是北京某质量技术有限公司工程师,后因照顾其家庭,被派往重庆担任该公司地区负责人。双方签订的劳动合同样约:李某承诺遵守北京某质量技术有限公司的《员工手册》及各项规章制度,同意在规

定的工作时间内,以其全部的时间与精力来完成公司指派的任务,严保企业秘密、维护公司声誉和利益。

在重庆工作期间,李某又与别人联合成立重庆某物流有限公司,李某担任该公司控股股东,后又成为该公司监事。并以该公司名义连续5次与北京某质量技术有限公司签订仓储服务合同及配送服务合同。

2019年4月,北京某质量技术有限公司接到举报并查实后,向李某出具《解除劳动合同通知函》:“你违反公司《内部规章》第十章的规定,公司于2019年4月30日解除你的劳动合同,以上理由和决定已事先通知工会。”

记者在该公司的《内部规章》及《员工手册》上看到,第十章“奖惩制度”规定:兼职、干私活或盗用公司名义在外从事类似业务或从事与本公司利益冲突的任何行为,属于严重违纪行为,公司可以解除劳动合同。

李某对此不服,遂申请劳动仲裁,请求裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金34万元。2020年6月,重庆仲裁委出具《超时未审结案件证明书》,李某诉至法院。

经两审终审,重庆一中院日前判决如下:李某既是北京某质量技术有限公司的质量工程师,又是重庆某物流有限公司的控股股东及监事,并代表北京某质量技术有限公司与重庆某物流有限公司签订过仓储配送服务合同。无论上述合同的定价是否合理,李某的上述行为均属于从事与本公司利益

相冲突的行为,违反了劳动者应尽的忠诚义务,应获得法律的否定性评价。故北京某质量技术有限公司系合法解除劳动合同,不应向李某支付赔偿金。

该案主审法官在接受记者采访时表示:与普通员工相比,高级管理人员应对企业尽到更高的忠诚义务。如果高级管理人员没有主动向公司披露其与公司的关联交易行为的,就违反了忠诚义务,公司有权在没有发生实际损失的情况下,单方解除与该高级管理人员的劳动关系。

对此案件,记者采访时,有法律界人士认为,这已超越了“上班摸鱼”的范畴,突破了员工对企业讲诚信的底线。这名员工未尽到“诚信勤勉”的义务。这一案例对劳动者来讲应该是个提醒。

返岗培训后考试仍不合格被解约

近两年来,受疫情影响,企业普遍面临较大的成本压力,作为领取劳动报酬的劳动者,在工作时间内对所在单位也应负有勤勉劳动的义务,与企业风雨同舟。如果总是不愿意担当不主动作为,得过且过,达不到岗位要求,根据《劳动合同法》相关规定,对于不能胜任岗位的劳动者,用人单位应进行培训或者调整工作岗位。仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,

可以解除劳动合同。

1986年1月,李某某入职国网某公司从事锅炉工作。2008年11月25日,李某某与国网某公司签订协议保留劳动关系,办理停薪留职手续。2017年,国网某公司通知李某某按国家电网相关规定对其予以转岗培训。李某某在2017年11月8日的《关于停薪留职人员立即返回公司的通知》上签名并签署同意参加培训的意见。

2018年4月17日的《停薪离职返岗人员培训班(第二期)培训情况表》记载“李某某补考3次不合格退学”。2018年5月18日,国网某公司以李某某转岗培训不合格不能胜任工作为由向其发出《解除劳动合同通知书》。李某某经仲裁提起诉讼,要求确认《解除劳动合同通知书》无效,并判令国网某公司继续保留与李某某的劳动关系。

该案审理法官认为,李某某因停薪留职而脱离工作一线长达十余年,因客观形势变化,锅炉工岗位早已不存在,国网某公司组织李某某参加返岗培训,确有必要性、合理性。李某某在返岗培训后,经过多次考试仍不合格,不能胜任当前工作要求。因此,国网某公司在履行法定程序后,解除与李某某的劳动合同不属于违法解除劳动合同的情形。

如何避免劳动纠纷

重庆市劳动人事争议仲裁院仲裁员张乐建议,用人单位应按照《劳动合同法》所规定的法定情形,妥善行使劳动合同解除、终止的相关权利。

北京德恒重庆律师事务所合伙人李建律师认为,企业可以通过调岗、业绩与薪酬挂钩等方式,激励员工的劳动积极性。与此同时,企业也需要注意调岗的合理性,不仅要注意到用人单位经营必要性、目的正当性,也要尊重劳动者的知情权。

“为避免不必要的劳动纠纷,企业可对相关争议建立内部申诉机制和劳动争议预警。比如在涉及履行变更劳动合同的相关条款内容时,应积极与劳动者沟通,就劳动合同变更内容与劳动者达成一致。”李建说,对于员工来说,要摒弃“上班摸鱼”的心态,本着诚实守信的原则,履行“勤勉尽职”这一法定义务,这样通过双方的努力,才能构建和谐劳动关系,实现企业与员工的双赢。

暴雨天气可以不上班吗?

强暴雨天气,可以不上班吗?

我国法律没有专门针对特殊天气下的相关保护规定。但对于暴雨带来的极端天气,也应属于不可抗力。与劳动合同履行相比,人的生命、健康更为重要。因此,在极端天气下,尤其是涉及影响生命、健康的情形,普通行业的劳动者可以不到岗。劳动者不到岗的,不能视为旷工。

比如,连日来受暴雨天气影响的河南、浙江等地建议:企业采取在家办公、远程办公的方式。



用人单位要求劳动者上班,劳动者如何应对?

劳动合同法第三十八条第二款规定,用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

因此,用人单位在极端天气下,仍然强令劳动者上班的,劳动者可以解除劳动合同,并主张经济补偿。

特殊行业的劳动者,可以拒绝加班吗?

《劳动法》第四十二条规定,有下列情形之一的,延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制:

- 1 发生自然灾害、事故或者因其他原因,威胁劳动者生命健康和财产安全,需要紧急处理的;
- 2 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障,影响生产和社会利益,必须及时抢修的……

对于涉及到公共利益的行业,劳动者不得拒绝加班。

劳动者在洪灾中救人去世,能认工亡吗?

最高院公报案例中认定,职工见义勇为,为制止违法犯罪行为而受到伤害的,属于《工伤保险条例》第十五条第一款第二项规定的为维护公共利益受到伤害的情形,应当视同工伤。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔

持续重复侵害商标权,判赔300万元!

本报讯(记者卢越)商标权被持续多年重复侵害,知名品

牌施耐德提起诉讼。7月21日,北京市朝阳区人民法院对该案做出判决,全额支持了施耐德中国公司主张的经济损失数

额300万元。

施耐德中国公司在第9类电开关、断路器、继电器等商品上享有第G715396号等五枚“Schneider”“施耐德”中外文商

标使用权,并有权提起民事诉讼。

2013年1月18日,施耐德中国公司就被告杭州东恒公司侵害第G715396号商标权、在企业名称以及对外宣传中使用“施耐德”字样的行为,向杭州市下城区人民法院提起诉讼。经法院调解,东恒公司应停止侵害第G715396号商标权的行为、变更企业名称并赔偿施耐德中国公司经济损失和合理费用共计10万元。

在先案件调解之后,虽然东恒公司进行了网站改版和企业更名并进行了赔偿,但其此后又在官方网站的首页、文章标题、产品价目表、产品链接等处,持续大量使用“施耐德”商标;

同时,在某科技公司经营的“中国供应商网”中,东恒公司也有产品展示页面,其中有201条含“施耐德”商标的产品链接,在介绍中亦大量使用“Schneider/施耐德”中外文商标。上述使

用行为一直持续至2019年。

施耐德中国公司认为,东恒公司在明知其行为构成商标侵权情形下,重复侵害施耐德中国公司商标权,主观恶意明显,要求其赔偿经济损失300万元;某科技公司作为中国供应商网的经营者,应当与东恒公司在1万元范围内承担共同侵权责任。

朝阳法院审理认为,东恒公司在网站、网页中使用“施耐德”“Schneider/施耐德”标识来宣传介绍其断路器、继电器、开关等商品,属于在相同、类似商品上使用与原告相同或近似的商标标识,易使相关公众对商品来源产生误认,侵害了施耐德中国公司对涉案五枚商标享有的权利,东恒公司应当承担停止侵权、赔偿损失的法律责任。

在权利人实际损失、侵权人获利、商标许可使用费均难以确定的情况下,法院综合考虑东恒公司属于重复侵权、主观恶意明显,且持续时间较长,并考虑到施耐德中国公司涉案商标的知名度等因素,最终对其要求的300万元赔偿予以全额支持。某科技公司作为信息发布平台已经尽到了合理注意义务,并及时删除侵权链接,无须承担侵权责任。

漫画:赵春青

G 法问

不同意降低社保缴费基数致未续签,谁的错?

本期主持人 本报记者 钱培坚

读者来信

编辑您好!我在2019年7月1日入职上海某公司,从事销售工作。公司与我签订为期2年的劳动合同,劳动合同期限为2021年6月30日。5月中旬,公司人事找我谈劳动合同续订事宜。

公司人事表示,在续订的劳动合同期内,有关社保缴费基数需进行调整,要按照“上海市当年最低缴费基数”为我缴纳。

我表示反对,并向其明确如公司按照法定标准给我缴纳社保,我完全同意与公司之间续订劳动合同。公司人事表示已知晓我的想法,会汇报给领导,但之后未再与我进行协商。6月24日公司向我发送《终止劳动合同的通知书》,明确因我拒绝续签劳动合同,因而无须向我支付终止劳动者的经济

补偿金。

我认为公司是在“降低劳动合同条件”与我续签劳动合同,根本不是我的原因导致劳动合同续签未成功的,公司应向我支付终止劳动者的经济补偿金。请问,我的理解是否正确?

上海 小段

为您释疑

小段您好!该案件的重点在于劳动合同期满情况下,用人单位是否为“维持或提高劳动合同期满条件”与您之间续订书面劳动合同。用人单位降低社保缴费基数是否属于降低劳动合同期满条件?

《劳动合同法》第四十四条第一项规定:“劳动合同期满的,用人单位可终止劳动合同。”同时,《劳动合同法》第四十六条第五项规定:“除用人单位维持或者提高劳动合同期满条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的

情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同期满的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”

关于劳动合同约定条件,主要有劳动报酬、工资结构、工作岗位、劳动合同期限、工作地点等。如劳动者之前工资结构为固定工资标准,在续订时用人单位提出将固定工资进行拆分,一部分为固定工资,另外一部分为浮动工资,需根据劳动者的生产能力、业绩等情况进行发放。这是无形中使得劳动者的劳动报酬处于不确定的状态,且有可能实际收入低于原先的工资标准,属降低劳动报酬。另外,社会保险属劳动合同的必备条款,社保缴费基数也是法定的。

根据您的描述,用人单位在续订劳动合同时向劳动者提出降低社保缴费基数,明显是降低了劳动合同期满的条件,此时,用人单位以劳动合同期满终止劳动合同期满的,应向劳动者支付终止劳动合同期满的经济补偿金。

上海七方律师事务所律师 王余婷

注销公司就能逃避债务?没门!

法定期间内提起执行异议之诉。

【庭审过程】

庭审证据显示,注销前的安某公司工商登记信息显示,股东两名即安某、小安。全体股东亲笔签字的《公司股东会决议之一》同意成立清算组,对公司债权债务进行清算;清算组组长小安,清算组成员安某、小安。全体股东亲笔签字的《公司股东会决议之二》全体股东一致确认清算报告内容;全体股东一致确认注销本公司;注销后的未尽事宜由全体股东承担。全体股东亲笔签字的《清算报告》记载,债权债务已清理完毕;各项税款、职工工资已经结清;已于2019年7月26日登报发布注销公告。

法院审理查明,安某、小安系公司清算组成员及股东,公司在清算过程中未将公司解散事宜书面通知债权人,在向登记机关申请注销登记时,提交“债权债务已清理完毕”“职工工资已经结清”的清算报告,未如实反映存在未履行生效判决确定的付款义务以及存

尚未清理债务等问题,通过向登记机关作出不实承诺,得以办理注销手续。安某、小安存在借用公司独立法人地位逃避债务之嫌。

【审判结果】

根据《最高人民法院关于民事执行中变更、追加当事人若干问题的规定》第二十一条:作为被执行人的公司,未经清算即办理

注销登记,导致公司无法进行清算,申请执行人申请变更、追加有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东为被执行人,对公司的债务承担连带清偿责任的,人民法院应予支持。

法院认为安某及小安并未履行法定的清算义务,因此应当被追加为被执行人,对公司的债务承担连带清偿责任。

【法官说法】

法人人格独立原则是由《中华人民共和国公司法》所确立的基本原则之一,亦是现代公司制度的基石。其含义可从《公司法》第三条得以体现:公司是企业法人,有独立的法人财产,享有法人财产权。公司以其全部

财产对公司的债务承担责任。有限公

司的责任公司的股东以其认缴的出资额

为限对公司承担责任;股份有限公司的股东以其认购的股份为限对公司承担责

任。但该规定并非意味着公司可以滥用法人独立地位、股东可以滥用其有限责

任。法律亦保护交易相对方的合法权益。