

资深员工 遭到借故开除 仲裁调解 获得满意补偿

□北京盈科(上海)律师事务所 胡珺

一名为公司服务近十年的资深员工，原本被公司要求协商解除劳动合同，却忽然收到公司单方解除劳动合同的通知。

而公司声称的原因，是该员工向一家经销商提供了对账单及其他单据，而该经销商和公司存在经济纠纷，这些单据在诉讼中对公司不利……

对此表示不服的员工从南京来到上海，聘请我起诉公司维权。

资深员工 被要求协商解约

南京人小宋于 2000 年 6 月进入一家注册在上海的外资食品公司，长期从事该公司在南京地区的销售工作。

他与该企业签署的最后一份劳动合同的履行期限是到 2009 年 6 月 30 日，但在 2009 年 2 月，该企业提出要与小宋协商解除劳动合同。

对此小宋表示了认同，并在和公司协商后，签署了一份解除合同的协议。该协议写明，公司应支付服务近十年的小宋 4 万多元的补偿金。

该协议小宋签完便交给了公司，等待着后续的离职和补偿手续。

可之后公司那边却忽然没了音讯，承诺的补偿款也迟迟没有支付。

当年 3 月底，小宋就此事和人事经理进行了电话交涉，由于感到公司的举动有些异常，他还特地留了个心眼，对交涉过程悄悄作了录音。

突遭开除 原因是严重违纪

这次交涉，很快就让事情有了令小宋意外的进展。

2009 年 4 月初，小宋突然收到公司的邮件，公司以他严重违纪为由，对其作出单方解除劳动合同的决定，此前已经签订的协商解除劳动合同的协议不再作数。

而该解除通知书列明的解除理由，主要是小宋将工作中形成的对账单及其他单据提供给该企业的一家经销商，而公司与该经销商有一起经济纠纷案件。在诉讼中，经销商将这些单据作为对己方有利的证据。

另外，公司还说小宋在 2005 年曾收到另一家经销商 636 元的一笔钱款，该笔钱款未交给公司，构成侵占公款。

小宋对比表示不服，于 2010 年 3 月，也就是劳动仲裁一年诉讼时效将要到期的时候，委托我作为代理律师就此事提起劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的双倍赔偿金。

劳动仲裁 要求赔十多万元

在详细研究了整个案情后，我向劳动仲裁委提出了确认企业违法解除，要求支付双倍赔偿金 10 万余元的仲裁请求。

而公司的代理律师在仲裁庭开庭前，提交了厚达 50 多页的证据材料，力证小宋存在严重违纪行为。

这些证据主要就是公司与经销商的经济纠纷在 2009 年 5 月开庭的两次庭审笔录，以及一审判决书和二审调解书。

公司称小宋曾作为经销商的证人作出对企业不利的证言，从一些庭审笔录可以推断小宋提交了虚假的申请付款单及对账单等重要证据，而小宋的这些行为最终导致公司在该案中没有达到预期的胜诉效果。

开除理由 都缺乏证据支持

针对公司单方解除劳动合同的理由，我发表了代理意见：

首先，没有任何证据显示小宋向经销商提供付款申请单，公司提出的所谓证据都形成于 2009 年 4 月 8 日之后，而此时小宋已被单方解除劳动合同。

而本案中，公司只有在作出单方解除劳动合同决定之前有证据能证明劳动者存在严重违纪行为，才可能不构成非法解除；

其次，所谓对账单确实是小宋提供给经销商的，但相关录音证据显示，他是应公司要求做好对账交接工作才给的，显然是正当履行职务的行为。

值得注意的是，公司与这家经销商的货款纠纷最终是通过法律途径解决的，无论胜诉还是败诉，都谈不上是作为员工的小宋给公司造成了损害。

最后，小宋在 2005 年收取另一家经销商的活动差价款是用于该公司促销活动的费用，是实报实销的。

小宋当时已经提供了相关票据给公司，三年半来该公司从未主张该笔款项，也没有任何证据证明该款项是属于该公司的应收账款，明显是欲加之罪。



资料图片

法院调解 获补偿六万五千

虽然是一起劳动仲裁案件，却因为涉及公司的运营过程及与经销商之间经济纠纷的细节，仲裁员为了解这些商务上的事情和经济案的审理过程，前后开了近七个小时的仲裁庭，才最终查明本案的主要事实。

经过审理，劳动仲裁委全面接受了我的代理意见，于 2010 年 5 月作出裁决，要求公司支付小宋 10 万余元的解除劳动合同赔偿金，本案我们取得了完胜。但公司不服这一裁决，将该案起诉到了法院。

法院两次开庭的时间间隔近一年之久，尽管法官基本同意仲裁委的裁决，但也积极做了双方的调解工作。

小宋原本就个性爽直，在公司改变了之前理直气壮坚决不调解的态度，以及领教了诉讼的“漫漫长路”之后，小宋接受了以公司补偿 65000 元了结此案的调解方案，结束了这场已经耗时近一年半的维权之役。

畏惧诉讼 阻碍劳动者维权

这是一起相对较为复杂的解除劳动合同纠纷，劳动者和用人单位在劳动合同履行过程中产生了一些嫌隙，最终导致双方对簿公堂，从仲裁一直进行到诉讼，持续的时间也比较久。

应该说，目前的劳动合同法规定本身对用人单位随意解除劳动合同的行为是有很大制约的，但司法实践中，因为劳动者与用人单位之间的力量对比较为悬殊，很多劳动者出于种种顾虑，往往很难下决定投入一定金钱、时间和精力走诉讼程序。

面对用人单位的强势做法，劳动者经常只能忍气吞声，导致一些企业养成了仗势欺人、知法犯法的坏习惯，明知故犯地损害劳动者的合法权益。

其实，对于仲裁、诉讼等专业事宜，只需委托给律师处理即可，当事人可以省去大量的时间和精力。

应当说，劳动法律和司法实践

对于劳动者还是给予了倾斜保护的，比如《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》规定：“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”，因此劳动者对于通过仲裁和诉讼维权无须心存畏惧。

本案的委托人小宋身在南京，由于需要在上海进行仲裁和诉讼，于是他从网上了解到我，直接来到我的办公室进行了咨询，第一次交谈后就与我签订了委托协议。

在整个案件审理的一年多时间里，尤其是法院第一次开庭过了半年后都迟迟不开第二次庭时，他从来没有打电话催促过我。

面对他的淡定，我都觉得有点好奇，我问他：“为了打听开庭时间，我几乎每个月都打电话给法官，你为什么从不催我？”他说是因为信任，何况“你比我还急，那我还急什么？”

最终的诉讼能取得令当事人满意的结果，我当然很高兴。但更让我快乐的，是能够得到当事人的如此信任。