

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?

“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。

此间法律专家指出,“严重违纪”这一概念,用人单位不能滥用,应立足合情合理的角度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。



(网络图)

### 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约定: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,不应当向李某支付赔偿金。

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,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,李某入职国网某公司从事锅炉工工作。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《停薪留职返岗人员培训班(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,不仅要考虑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。

(据《工人日报》)