

核心阅读

用人单位拥有用工自主权,对违反劳动纪律和规章制度的员工有权作出相应的处理,包括解除劳动合同等,但在处理时要注意法律的一些特别规定。否则,很可能会构成违法解除劳动合同,进而要按《中华人民共和国劳动合同法》第48条之规定承担继续履行劳动合同或者支付赔偿金(经济补偿金的2倍)的责任。

# 对于违纪员工 谨防在处理时又违法



读者信箱

## 员工庭后补交的证据 法院能否拒绝接收并采用?

编辑同志:

我与公司因劳动争议引发诉讼后,公司在庭审中提交了对我严重不利的证据。庭审结束,我针对公司的证据,收集且提了新的证据,可法院以我超过举证期限为由拒不接收并采用。请问:法院的做法对吗?

读者 李佳佳

李佳佳读者:

法院的做法是错误的。

虽然《中华人民共和国民事诉讼法》第68条第1款规定:“当事人对自己提出的主张应当及时提供证据。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条也指出:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”即当事人具有按照法院指定的期限提交证据的义务,否则,法院将不予质证和采信。

但这并非绝对,因为《中华人民共和国民事诉讼法》第68条第2款还规定:“人民法院根据当事人的主张和案件审理情况,确定当事人应当提供的证据及其期限。当事人在该期限内提供证据确有困难的,可以向人民法院申请延长期限,人民法院根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的,人民法院应当责令其说明理由;拒不说明理由或者理由不成立的,人民法院根据不同情形可以不予采纳该证据,或者采纳该证据但予以训诫、罚款。”《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第58条也指出:“当事人收到对方的证据后有反驳证据需要提交的,人民法院应当再次组织证据交换。”也就是说,在有正当理由的情况下,是允许当事人逾期提供证据的。而一方为反驳对方所提交的证据,法院不仅应当受取,而且应当“再次组织证据交换”即质证。本案中,正因为公司在庭审中提交的证据对你严重不利,而你针对公司的证据提供的新的证据是为了反驳,即属于反驳证据,法院自然应当再次组织证据交换,其以超过举证期限为由拒不接受,无疑与之相违。

律师 廖春梅

1

## 处理时所依据的规章制度不合法

案例

某公司的《员工手册》规定,员工当月累计3次以上(含3次)迟到或早退,连续旷工2天以上的,属于严重违纪行为。2023年11月份,员工周某无故迟到4次,公司随即向其送达了出勤情况反馈单,周某签字认可。2023年12月8日,公司根据《员工手册》向周某送达了《解除劳动合同通知书》,周某因不服而申请劳动仲裁。在庭审中,周某提出《员工手册》是公司几个领导研究制定的,并不是经召开相关职工会议讨论通过的,公司据

此做出的处理决定违法。由于公司未能举证证明《员工手册》的制定过程具有合法性,仲裁机构裁决公司与周某继续履行劳动合同。

说法

根据《中华人民共和国劳动合同法》第4条和《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第50条的规定,用人单位制定的涉及劳动者切身利益的《员工手册》等规章制度,要作为确定双方权利义务的依据,须同时

满足以下3个条件:一是内容具有合法性,不违反国家法律、行政法规及政策;二是制定程序必须符合民主程序,即规章制度必须经过职工代表大会或者全体职工讨论通过;三是必须经过公示或者已告知劳动者。

本案中,公司《员工手册》的制定不符合民主程序,公司根据无效的《员工手册》解除周某的劳动合同,无疑构成违法,故仲裁机构根据《中华人民共和国劳动合同法》第48条之规定,裁决公司与周某继续履行劳动合同。

2

## 针对职工同一违纪行为进行重复处罚

案例

2023年11月3日下午,孟某在工作中辱骂部门经理,继而发生争吵、扭打。同年11月5日,公司认为孟某不服管理,殴打经理,影响恶劣,遂依据《员工手册》对其作出记大过、扣除2个月奖金的处理。2024年2月5日,公司又重翻旧账,以孟某曾殴打经理、违反《员工手册》为由,解除了孟某的劳动合同。孟某认为,公司对他进行重复处理有失公允,遂申请劳动仲裁。仲裁机构经审理认为公司

构成违法解除劳动合同,遂裁决公司向孟某支付赔偿金2.7万元。

说法

《行政处罚法》第29条规定:“对当事人的同一个违法行为,不得给予两次以上罚款的行政处罚。”本条确立的是“一事不二罚”原则,它是指对违法当事人的同一个违法行为,不得以同一事实和同一理由给予两次以上的行政处罚。同一事实是指同一个违法行为,同一理

由是指同一法律依据。该原则虽然是行政法中规定的,但亦适用于劳动争议案件的处理,即用人单位对于同一劳动者的同一个违纪行为,不能重复行使处分权。

本案中,公司对孟某的同一违纪行为先后给予两次处分,显然违反了“一事不二罚”原则。鉴于公司解除与孟某的劳动合同构成违法,故仲裁机构根据《中华人民共和国劳动合同法》第48条之规定,裁决公司向孟某支付赔偿金。

3

## 对连续几天未到岗者按自动离职处理

案例

2023年10月11日,黄某因家中有事向公司请事假5天,可事假期满后一直未返岗。该公司《员工手册》规定“旷工3天以上,视为自动离职、劳动合同自动解除,公司不承担相关经济责任”。由于黄某脱岗已达15天,公司根据《员工手册》于同年11月2日对黄某作出除名的处理。同年11月10日,黄某回到公司要求返岗,被公司以双方劳动关系自动解除为由拒绝。黄某不服,遂申请劳动仲裁。仲裁机构经审理认为,双方的劳动关系不能自然终结,遂裁决公司继续履行与黄某的劳动合同。

说法

我国法律规定的解除劳动合同分为3种类型:协商一致解除、劳动者单方解除和用人单位单方解除,并无自动离职这种类型。所以,用人单位对连续几天未到岗的劳动者不能不理不睬,更不能视为自动离职或劳动关系自动解除。因为在用人单位没有发出解除劳动合同通知的情况下,劳动者提出双方的劳动关系处于存续状态,以用人单位擅自除名系违法之举为由要求支付赔偿金的,往往会得到裁审机构的支持。

因此,在员工未按时返岗的情况下,用人单位应主动通过电话、短信、电邮、微信等方式进行联系,或者邮寄《催告返岗

函》等,然后按不同情况分别处理:一是经联系得知员工有辞职的意思表示,应要求其提交书面辞职通知,并保留聊天或通话记录;二是经联系得知员工未返岗系出于特殊情况,如因发生意外事故、突发疾病、交通停运等情况,应让其办理请假、休假、补假手续;三是对不属于上述两种情况,催告期限过后仍未返岗的员工,应依据规章制度作相应的处理。其中,对于旷工已符合严重违纪规定的,可根据《中华人民共和国劳动合同法》第39条第2项解除劳动合同,但要注意完善手续,包括通知工会、邮寄送达解除劳动合同通知书等。

潘家永