

无证据证明不胜任工作，公司直接解聘职工属违法

□本报记者 赵新政

“在提名下属职工晋升过程中，我被投诉任人唯亲。公司未就该投诉内容进行调查，即认定我在团队管理方面存在不能胜任工作的情形。”王璇（化名）说，因公司不能提供具体的投诉邮件或投诉录音等证据且不能证明她管理存在问题，故在公司直接将她解聘之后提起诉讼。

法院认为，上述投诉事件发生在王璇任职数据分析副总监2年之后，仅凭一次人员晋升提名失当就认为其不胜任工作，难谓合理。假如王璇不胜任工作，公司应当依法对其进行调岗或培训，而公司仅仅将其所负责团队的人员从11人减少为6人，未对其工作岗位及工作内容进行变更，这种缩减人员的做法与王璇工作能力欠缺之间不具关联性，且这种做法不属于针对王璇不胜任工作而进行的调岗，在公司亦未对王璇进行培训的情况下径行将其解聘属于违法。近日，二审法院判决支持王璇的索赔主张。

举荐下属遭遇投诉 主管被辞提起仲裁

2022年10月14日，公司向王璇发出录用函。该函载明其担任数据分析副总监职务，月薪为税前37000元，根据公司绩效管理规定，结合公司组织绩效和个人年度绩效完成情况发放固定月薪标准1至7个月的奖金。同年11月2日，王璇入职公司，双方签订期限至2025年11月1日的劳动合同，并以合同条款形式对录用函内容进行确认。

2025年4月9日，公司向王璇送达《解除劳动合同通知书》。该通知书载明，根据《劳动合同法》第40条第2项规定，因王璇不能胜任工作，公司决定于2025年4月22日与其解除劳动合同，同时向其支付经济补偿金92302.5元及一个月代通知金37740元。

2025年5月14日，王璇以公司构成违法解除劳动合同为由，请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其支付经济赔偿金差额及年终奖等费用。

庭审中，公司称2024年9月接到匿名投诉王璇的电话，主要内容是王璇举荐晋升的朱某工作

业绩较差，不符合晋升条件，已对王璇的主管领导、下属职工及合作部门同事全方位调查，并将调查信息结果反馈至公司总经理。总经理于同年11月7日就此约谈王璇，并于同年12月6日召开项目及人员安排沟通会，将王璇的团队人数由11人降至6人。

另外，公司称其于2025年3月12日再次接到匿名投诉王璇的电话，同月17日在绩效考核结果沟通会上与王璇就该投诉进行沟通，并将考评结果不合格告知王璇。王璇就考评结果提出异议，但异议不能成立。此后，公司作出解聘王璇的决定。

为证明其主张，公司提交投诉反馈电子邮件、录音等证据，证明投诉人提出王璇在管理过程中存在如下问题：1.任人唯亲；2.拒绝回答职工的技术问题；3.有辱骂职工现象。从录音投诉中可以听出，投诉人称王璇不懂技术和管理，对项目缺乏有效管理和技术指导。

王璇不认可上述证据，称其2024年11月4日与直属领导沟通朱某升职之事时才知晓投诉事件，但领导未向其透露具体投诉内容。2024年11月7日，新的直属领导就部门合并与其进行沟通，了解其工作情况，但并未谈及投诉事件。2024年12月6日，公司进行人员安排沟通会，亦未就投诉与其进行沟通。在这种情况下，公司以不胜任工作为由将其解聘缺乏事实依据。

结合在案证据，仲裁机构裁决公司支付王璇2023年度年终奖金112620元，对王璇的其他请求不予支持。

指责职工能力不足 却无证据予以佐证

王璇、公司均不服仲裁裁决，先后诉至一审法院。

一审法院认为，公司述称基于2024年下半年起陆续收到关于王璇能力不足的客户投诉和内部反馈，且2024年8至9月合规先锋评比结果王璇团队为垫底，认为王璇不能胜任工作。该认知存在三个疑点：

首先，仅凭公司提供的证据，尚不足以证明客户投诉或内部反馈王璇工作能力不足的情况

属实。而2024年8至9月合规先锋评比结果王璇团队为垫底，亦无法直接据此认定王璇不能胜任工作。

其次，即使王璇存在不能胜任工作的情况，公司亦应根据法律规定对其进行培训或调整其工作岗位。如其仍不能胜任工作，公司方可行使解除权。现公司称王璇不能胜任工作后安排其与主管领导进行面对面的沟通，但根据双方沟通的具体内容尚无法认定该沟通属于法律规定的培训的范畴。此外，公司明确表示未对王璇的岗位进行过调整。而在案证据显示，公司将王璇团队人员进行缩减并非因王璇不能胜任工作而采取的措施。由此可知，公司未对王璇进行过培训或调整工作岗位。

最后，公司主张王璇仍不能胜任工作的理由是2025年3月再次接获对王璇的电话投诉，且王璇2024年度绩效考评结果为不合格。而仅凭公司提供的证据不足以证明此次电话投诉真实存在且王璇存在电话投诉中的情形。王璇2024年度绩效考评结果虽然不合格，根据公司《员工手册》规定，该考核结果不属于不能胜任工作且应当直接予以解除劳动合同的情形。

由此，一审法院认定公司构成违法解除劳动合同。因王璇离职前12个月的平均工资高于当地上年度职工平均工资的3倍，依据法律规定核算后，公司还应支付违法解除劳动关系赔偿金差额56467.50元。

公司主张，2023年度公司整体业绩未达标，全体职工均未发放年终绩效奖金，故王璇亦不享有该年度绩效奖金。一审法院认为，公司并未举证证明2023年度整体业绩未达标，《员工手册》亦无公司业绩不达标不予发放年度绩效奖金的规定，公司在录用函中承诺王璇可获得固定月薪标准1至7个月的奖金，且王璇具体的奖金方案应当系考虑公司组织绩效和个人年度绩效完成情况后所制订。据此可以认定，录用函中王璇的奖金方案系王璇、公司双方对于年度绩效奖金的特别约定，除非双方在此之后存在新的约定，否则公司应当按照上述约

定支付王璇年度绩效奖金。因此，对公司该项主张不予采信。

综上，一审法院判决公司支付王璇违法解除劳动关系赔偿金差额56467.50元、2023年度绩效奖金113220元。

违法解除劳动关系 公司被判给付赔偿

公司不服一审法院判决，上诉称其对王璇的团队规模进行调整，由原先管理11人减少为管理6人，明显缩减了管理范围并降低了管理难度。此举属于基于王璇不能胜任管理工作而采取的岗位调整措施，而非原审所认定的未对岗位进行调整。在经过此次调整之后，王璇绩效考核结果不合格，应属经岗位调整后仍不能胜任工作，公司可以行使解聘权。

二审法院认为，公司依据对王璇下属职工朱某晋升的投诉事件及对该事件的调查结果，认为王璇不胜任管理岗位的工作。对此应作这样的解释，即王璇自2022年11月2日起担任数据分析副总监职务，即便2年之后的投诉事件属实、朱某确实不具备晋升条件，仅凭王璇的一次人员晋升提名失当就认为其不胜任工作，难谓合理。况且，无证据显示就此次事件公司曾公示或向王璇提出其工作能力存在问题。因此，对公司的上诉主张不予采纳。

二审法院认为，即便王璇确实存在不胜任工作的情况，按照《劳动合同法》第40条第2项规定，公司应当对其进行调岗或培训。而公司仅仅缩减王璇所负责团队的人员，王璇的工作岗位、工作内容始终未发生变化，在案证据亦无法证明该行为与王璇工作能力欠缺之间的关联性，因此，该行为不属于针对王璇不胜任工作而进行的调岗。此外，公司亦未举证证明曾因王璇不胜任工作而对其进行培训。由此可以认定，公司以王璇不胜任工作为由解除劳动合同缺乏事实和法律依据。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

未在工资异议期提异议 少发的工资还能讨回吗？

编辑同志：

不久前，我入职某信息公司担任研发部负责人，双方签订的劳动合同约定我每月工资为20000元，由基本工资14000元+绩效工资6000元组成。合同另外约定：“职工如对发放的薪资有异议，应在发薪日后5个工作日内提出书面意见，逾期未提出则视为确认和认同。”

请问：假如公司少发工资，而我基于某种原因未在5日内以书面形式向公司提出异议，我在离职时还可以讨要吗？

读者：段瑞（化名）

段瑞读者：

你的问题涉及用人单位可否以工资异议期条款为由排除劳动者对工资的主张？所谓工资异议期条款，是指用人单位与劳动者在劳动合同中约定，劳动者未在约定的异议期内就工资实际支付情况向用人单位提出异议，即视为对工资数额的认可。在实践中，用人单位在劳动合同中约定工资异议期条款的情况比较普遍，目的是明确责任、及时沟通、避免争议扩大。

但是，由于工资异议期条款排除了劳动者的合法权利，不具有法律约束力。对此，《劳动合同法》第三十条规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。”《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款、第四款分别规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。”“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。”据此，劳动者享有追索劳动报酬的权利。劳动者追索劳动报酬提起劳动仲裁申请的时效期间为1年，在职期间则可随时主张。

而劳动合同中约定的工资异议期往往是几天、十几天，远远短于法定的时效期间。因此，工资异议期条款实际上限制了劳动者追索劳动报酬的权利，系用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的合法权利。《劳动合同法》第二十六条第一款规定：“下列劳动合同无效或者部分无效……（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利。”因此，劳动合同中对于工资异议期的约定属于无效条款，不具有法律效力。

根据上述规定及其分析，假如公司少发工资，而你未在5日内以书面形式提出异议，也不能视为你对工资请求权作出了放弃的处分。你可以随时提出异议，也可以在离职后的1年内依法提起劳动争议仲裁，向公司追索。

潘家永 律师

撞到路边停放的报废车辆致人死亡，由谁担责？

案情回放

2026年4月14日20时20分左右，陈某醉酒驾驶电动自行车行驶时，撞到被告杨某停放在道路上报废的摩托车，陈某当场死亡。交管部门认定陈某醉酒驾车疏于观察、未能确保安全的造成事故的主要原因，负事故主要责任；杨某在道路上临时停放车辆，妨碍其他车辆通行是造成事故发生的次要原因负事故次要责任。

此后，陈某的家属诉至法院，要求杨某先在交强险限额内承担11万元的赔偿责任，再按照

40%的责任比例赔偿，合计赔偿452112.8元。杨某认为，其将车辆停放在自家门口的路边上，该路段已经无车辆通行，死者陈某系醉酒肇事，其虽同意赔偿但原告要求的赔偿数额太高，难以承受，请求法院依法判决。

法院判决

法院认为，杨某所有的摩托车已经报废，依法已经不能按有关规定投保交强险。本起事故是因陈某醉酒撞到杨某停放在道路上的摩托车引起，而陈某亲属要求杨某在交强险限额内承担赔偿责任有失公平。

对于杨某承担的赔偿责任比例问题，法院认为，公安机关认定的道路交通事故责任与民法中的过错并非同一概念，不能简单地等同。然而，公安机关出具的《道路交通事故认定书》是人民法院认定交通事故损害赔偿案件基本事实、因果关系及划分当事人责任的基本依据。

本案中，死者陈某醉酒驾车，疏于观察、未能确保安全，撞到杨某停放在道路上的车辆，是其损害后果产生的主要因素，应承担主要民事责任。根据《报废汽车回收管理办法》规定，拥有报废车辆的单位或者

个人应当及时向公安机关办理机动车报废手续。公安机关应当于受理当日，向报废汽车拥有单位或者个人出具《机动车报废证明》，并告知其将报废汽车交售给报废汽车回收企业。杨某在道路上临时停放车辆，妨碍其他车辆的通行，是造成陈某死亡后果产生的次要因素，应承担相应的民事责任。综合本案实际，对于原告诉讼主张的合理损失，确定由杨某承担20%的赔偿责任。

综上，法院判决杨某赔偿原告各项损失计192156.4元。

刘涛 律师