

合同没约定,也没有文件,只有微信聊天记录

离职后索要百万奖金 法院这样判

近日,西安市未央区人民法院审理了一起因离职后奖金发放引发的劳动争议案件。张某(一级注册建造师)曾系广东某设计公司西安分公司的经理,负责公司多个房地产开发项目的设计工作。2018年,张某以个人原因申请离职,因双方对在职期间的项目奖金发放产生争议,张某申请劳动仲裁,未获支持后诉至未央区人民法院,要求被告公司支付奖金100余万元。

被告辩称,原告的请求已过一年仲裁时效,其已足额支付了原告在职期间的全部薪金,双方从未约定过奖金,故原告无权主张。经审理查明,原告签订的劳动合同并未约定项目奖金的数额及具体发放条件,双方也未提交关于奖金发放的相关制度文件。原告主张被告支付奖金的主要依据为公司运营部经理黄某与其的微信聊天记录。经质证,黄某确系被告公司员工,但其表示手机丢失,无法核实聊天记录内容的真实性,另认为该聊天记录仅能说明双方对账目进行过结算,无法体现公司向原告许诺发放奖金。

未央区人民法院经审理认为,原告提交的微信聊天记录符合形式要件,内容连续且完整,部分内容与被告出具的结算文件能够对应,被告虽表示无法核实聊天记录真伪,但经法院多次询问,并未就聊天记录中的不利事实明确表示否定或肯定,故对该份证据应予采纳。原告在离职后一直在主张权利,仲裁时效多次出现中断情形,故被告提出的时效抗辩不能成立。

根据聊天记录,张某离职后均以个人名义索要奖金,被告表示需结算完毕再处理,而其向张某出具的结算文件虽指向西安分公司的部门盈余数额,但双方曾就结算文件中盈余数额的支付方式和个税承担问题多次沟通,能够说明被告确认的部门盈余数额即为原告作为分公司经理可获得的奖金数额。因原告请求高出的部分,未经被告公司核算确认,最终判决被告支付原告在职期间奖金50余万元。宣判后,双方均未上诉,被告已履行了给付义务。

法官说法

在劳动争议纠纷中,因大量证据材料由用人单位掌握,劳动者处于弱势地位,无法提供有效证据,导致诉求难获支持。法官提醒广大劳动者,涉及绩效奖金、业务提成、项目分红等劳动报酬问题,应积极与用人单位进行协商,在劳动合同中予以明确约定,待发放条件满足时,应及时要求用人单位出具结算单、确认书等书面文件,并妥善保管相关证据材料,避免陷入“举证不能”的困境。 □宁军

旷工一日可否扣三日工资当罚款

而是按照公司规章制度中员工每旷工一日需缴纳三日工资作为罚款的规定,扣除了刘某相应数额的工资作为罚款。2021年8月,刘某辞职,并提起了仲裁申请,要求商贸公司返还扣款。

处理结果
仲裁委裁决商贸公司向刘某返还部分罚款。

案件分析
这则案例中,企业所谓的罚款,应属于一种剥夺公民财产权的行为,在性质上属于行政处罚行为。原《企业职工奖惩条例》规定了用人单位对违反规章制度的职工进行罚款的权利,但该条例已被废止。随着《劳动合同法》的施行,企业用工权虽更大程度上交由企业自行处理,但经济处罚在行使主体方面,依据《行政处罚法》规定,一般只能由国家行政机关

喝酒后上班受伤是否算工伤

百事通先生:
我丈夫汤某是一家公司的工人。几天前,他在车间上班时被机器夹伤了左手,现在正在住院治疗。当我要求公司给汤某申报工伤时,公司断然拒绝了。公司拒绝的理由是有人反映汤某中午喝了酒,下午上班时脸通红,而按照规定,职工因醉酒导致本人在工作中受伤的,不得认定为工伤。可汤某那天根本没有达到醉酒的程度,而且公司和医院当时也未做相关的检测。

请问:我们现在该怎么办?

读者 韩董
韩董同志:
你好!的确,因醉酒导致伤亡的,不得认定为工伤。
《社会保险法》第三十七条规定:“职工因下列情形之一导致本人在工作中受伤的,不认定为工伤:(一)故意犯罪;(二)醉酒或者吸毒;(三)自残或者自杀;(四)法律、行政法规规定的其他情形。”《工伤保险条例》第十六条也对此作了相同的规定。

旷工一日可否扣三日工资当罚款



案情简介
刘某于2020年5月入职某商贸公司,月工资为3500元及奖金提成,负责客户维护与产品销售工作,双方签订了三年期书面劳动合同。

2021年6月,刘某因个人原因向商贸公司请事假3天,但因个人事情未能如期完成,刘某向公司继续请事假,但未能明确具体请假期限。商贸公司因此拒绝批准刘某的事假,要求刘某及时回岗工作。刘某收到返岗通知后没有到岗,直至个人事情处理完毕才到岗,此时已旷工长达5日。

商贸公司虽对刘某的行为比较反感,但对刘某的工作能力还是比较认可,因此,没有与他解除劳动关系,

实施,或者由国家行政机关授权、委托非行政机关实施。

对这些可以实施行政处罚的非行政机关,法律对其主体资格作出严格的规定:一是应为具有管理公共事务职能的组织;二是组织内必须拥有熟悉有关法律、法规、规章和业务的工作人员等。而我国的用人单位一般不具备也不可能具备以上条件。因此,企业因不具备主体资格而不具有经济处罚权。

本案中,商贸公司以旷工为由,按照员工每旷工一日需缴纳三日工资作为罚款的标准扣罚员工工资,显然有悖于法律规定,应予退还。但是,鉴于刘某旷工事实明显存在,在旷工当天没有为商贸公司提供实际有效劳动,不应得到旷工当日劳动报酬,故罚款中的当日工资不应退还。 □杨靖

喝酒后上班受伤是否算工伤

百事通先生:
我丈夫汤某是一家公司的工人。几天前,他在车间上班时被机器夹伤了左手,现在正在住院治疗。当我要求公司给汤某申报工伤时,公司断然拒绝了。公司拒绝的理由是有人反映汤某中午喝了酒,下午上班时脸通红,而按照规定,职工因醉酒导致本人在工作中受伤的,不得认定为工伤。可汤某那天根本没有达到醉酒的程度,而且公司和医院当时也未做相关的检测。

请问:我们现在该怎么办?

读者 韩董
韩董同志:
你好!的确,因醉酒导致伤亡的,不得认定为工伤。
《社会保险法》第三十七条规定:“职工因下列情形之一导致本人在工作中受伤的,不认定为工伤:(一)故意犯罪;(二)醉酒或者吸毒;(三)自残或者自杀;(四)法律、行政法规规定的其他情形。”《工伤保险条例》第十六条也对此作了相同的规定。

喝酒后上班受伤是否算工伤

那么何为醉酒?该如何认定呢?
《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(人社部发[2013]34号)规定:《工伤保险条例》中“醉酒或者吸毒”的认定,应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁判为依据。无法获得上述证据的,可以结合相关证据认定。

认定醉酒,应当以相应的机构所做的检测或诊断结论为依据,而且检测和诊断具有时限性。很显然,汤某被机器夹伤时是否处于醉酒状况,并没有相应的证据来证明,不能仅凭他人说汤某中午喝了酒就想当然地认定其醉酒。因此,你或者汤某本人可以在事故发生之日起的1年内自行向社会保险行政部门申请工伤认定。申请后,如果该公司认为社保部门不应当作出认定工伤的决定,那么就须提供相应的证据证明汤某受伤当时处于醉酒状态。

不管认定结果怎样,在上班之前饮酒显然是不应该的,既违反了安全生产管理的要求,也是对自己的不负责任。同时也提醒用人单位,对于员工饮酒后上班期间受伤的,在送医时应要求医院做抽血检测。 □百事通



安康市汉阴县自制定印发《2022年度根治欠薪夏季专项行动方案》以来,发现欠薪隐患3个,通过专人抓整改,已全部化解,协调处理欠薪30.33万元,涉及农民工76人。图为工作人员在企业了解情况。 □欧德水 摄

以违规考勤为由辞退职工 3种情形属违法



上下班打卡是用人单位广泛使用的一种考勤方式,很多用人单位还将其作为一项工作制度列入严重违纪管理的范畴。然而,现实中总有一些劳动者基于各种原因委托他人替自己“打卡”或代他人“打卡”,进而导致考勤记录无法真实反映劳动者的出勤情况,违反用人单位的管理制

度。对于这种违规考勤,如果实施者的目的是掩盖迟到、早退、缺勤等违纪行为,用人单位通过落实规章制度规定或合同约定予以约束是必要的、有效的,且不为法律所禁止,但若遇到以下3种特殊情形用人单位仍任性解聘劳动者则属于违法。

【情形1】
为了工作互换打卡,虽属违纪但不严重

郭兵和李伟军均系公司生产线班长,因工作需要二人时常换班。为了方便工作,他们从2020年开始便互换考勤感应卡打卡上班。其中,最典型的一次是2020年9月14日。

当天是郭兵的休息日,因其下属辞职,他只好放弃休息。为不违反每周连续6天上班必须休息1天的规定,他与次日休息的李伟军在14日和15日互换了考勤感应卡。为此,他还特意向主管领导说明了换班的事情。事后,公司竟以他们二人互换打卡的行为属于严重违纪为由,决定解除他们的劳动合同。

经审理,劳动争议仲裁机构裁决公司向他们二人支付违法解除劳动合同赔偿金。公司诉至法院,也未获得支持。

【评析】
认定劳动者“代打卡”行为是否构成严重违纪时,并非单纯的审查其是否存在“代打卡”行为,重点应考量的是:劳动者是否实际出勤,主观上是否存在谋取不正当利益等。

本案中,郭兵和李伟军虽有“代打卡”行为,但他们属因工作需要而换班,并非为了掩盖迟到或旷工等违纪行为而欺骗公司或骗取不正当利益,况且其行为也未给公司造成任何损失。在他们没有谋取私利的主观故意和过错的情况下,其行为虽不妥且表面上违反公司制度,但未达到严重违纪的程度,不得适用解除劳动合同等严重惩戒措施。

【情形2】
依照规定补记考勤,代打卡并非违纪

郭树森所在公司《员工手册》规定:从业人员,上下班一律亲自打卡。从业人员若上下班托人或代人刷卡超过3次,公司有权与其解除劳动合同关系。2021年3月25日,公司决定解聘郭树森,理由是他作为部门经理却长期指使其员工为自己代打卡、补考勤,该行为构成严重违纪。次日,郭树森申请劳动争议仲裁。

经查,补考勤系公司考勤系统的一部分,由专人操作、专人审查,是一项健全的考勤制度。本案中,公司也认可补考勤这种考勤模式。郭树森作为公司外联人员,采购负责人,工作时间不固定且长期在外,确有补考勤的需要。此外,郭树森补考勤现象持续一年多时间,公司每月向其支付的工资并未对其补考勤情况作相应扣除,更未与其沟通此事。据此,仲裁裁决公司应向郭树森支付违法解除劳动合同赔偿金。

【评析】
用人单位依法经民主程序通过的规章制度,对劳动者具有约束力。如果郭树森实际存在3次以委托他人代打卡情形,公司有权与其解除劳动合同关系。但本案真实情况是:公司补考勤管理系统进行补考勤是由专人操作、专人审核通过的。且公司设立补考勤制度表明对特殊岗位人员允许在合理范围内予以补考勤,更何况这种补考勤并非郭树森委托他人违法操作,更不能等同代打卡。结合公司每月工资正常向郭树森发放,从未对郭树森补考勤行为予以制止、纠正等,均可证明郭树森并不存在委托他人代打卡行为,公司也没有提供有效证据证明,当然不会得到法律的支持。

【情形3】
上班遭遇特殊情况,没有打卡不是违规

按照公司规定及劳动合同约定,若宋薇一年内累计旷工3天以上、无故迟到早退累计超过7次,公司有权与其解除劳动合同,且不支付经济补偿金。2022年3月3日,公司以宋薇多次未按规定打卡为由与其解除劳动合同。

宋薇申请劳动争议仲裁后,公司提交考勤打卡记录证明宋薇一年内存在上班迟到7次、下班5次未打卡等违纪情况。但记录的员工签字处为空白,没有宋薇的相关确认信息。宋薇则提交同岗位其他2名员工的打卡记录,他们在同样的时间也存在未打卡的情形。之所以出现这种情形,原因是公司负责人在职工会议上口头表示疫情期间下班不再要求必须打卡。

结合查明的案件事实,综合衡量双方提交的证据,仲裁机构认为,公司提交的考勤打卡记录未经宋薇签字确认,不能证明其主张,故裁决公司构成违法解除劳动合同,应向宋薇支付赔偿金。

【评析】
本案中,公司认定宋薇5次下班未打卡,其唯一证据是考勤打卡记录。由于打卡记录系公司自行制作,且该打卡记录未经宋薇的签字确认,在宋薇对该打卡记录不认可的情况下就不具备相应的证据效力。与此同时,公司未提供其他能够证明宋薇未打卡属违纪的证据,而宋薇提交了公司负责人在职工大会上明确提出“疫情期间下班一律要求必须打卡”录音,还有同岗位员工未打卡的证据。二者相较,宋薇提交的证据效力明显大于公司提交的证据。据此,仲裁机构不采信公司的主张及其理由,裁决支持宋薇的主张。(文中人物均为化名) □杨学友



遭遇欠薪 如何申请劳动仲裁



问:我之前工作的公司经营不善,拖欠我们两个月工资,到现在还没结,怎么办?

答:根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定,用人单位与劳动者之间,因确认劳动关系,订立、履行、变更、解除和终止劳动合同,工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护,劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿等发生争议的,可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。



问:那我们可以不经过调解组织调解,直接向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁吗?

答:没有经过调解,也可以直接去申请仲裁,不过,仲裁委员会一般会建议你们先找调解组织进行调解。



问:我离开公司半年了,去申请仲裁来得及吗?

答:来得及。《劳动人事争议仲裁办案规则》规定,申请仲裁的时效为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

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上述一年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一年内提出仲裁申请。

申请人在举证期限届满前可以增加或者变更仲裁请求;申请人在举证期限届满后提出增加或者变更仲裁请求的,应当另行申请仲裁。



问:仲裁委员会能在多长时间内结案?

答:从受理仲裁申请之日起45日内结案。案情复杂需要延期的,延长的期限也不会超过15天。

三原县养老保险经办中心 小卡片打造暖心大服务

本报讯(张婷)“有了这个‘经办服务告知卡’,办理业务清晰明了,真方便!”8月22日一大早,一位前来办理业务的参保职工走到咸阳市三原县养老保险经办中心服务大厅的柜台前,按照卡片上的提示,很快就办完了业务。

这张特别定制的涵盖十多种业务的小卡片,上面清晰写着“经办业务所需资料”“具体操作步骤”“办理时限”等详细流程。

近年来,该中心在原有业务经办流程基础上,全面梳理、完善经办服务事项清单,开展贴心暖心优质服务窗口活动,梳理经办事项19项,公布最多跑一次事项14项,免审即办事项5项,证明事项2项,严格落实证明事项告知承诺制度。在上级规定办理时限的基础上,将所有业务承诺办理事项时限制卡公布。推广14项业务全省通办和“打包快办”,继续大力推广“网上经办、手机经办”,提升手机APP注册率,达到“让数据多跑路,群众少跑腿”的预期目标。