

工程师讨薪诉至法院 公司反指控员工干私活

企业两案败诉皆因证据不足

□本报记者 李一然

KERN(北京)技术有限公司(以下简称KERN北京公司)维修工程师张先生,2014年和2015年过的可不轻松。他先后与单位发生了两起劳动争议纠纷案。他先是因工资被克扣向朝阳法院起诉。此后,公司指控他干私活,向法院起诉,要求他赔偿单位经济损失。

虽然这两起案件经过朝阳法院的一审和市三中院的终审判决,均以张先生的胜诉画上句号,但剖析案件的起因及各方的做法,对提示劳动者如何维权,用人单位如何建立合法有效的规章制度具有很强的提示意义。

工资、津贴遭拖欠 工程师维权获胜诉

张先生今年50岁,北京人。2005年4月8日入职KERN北京公司担任维修工程师、技术经理,双方签有劳动合同,并于2014年12月16日签订无固定期限劳动合同。

KERN北京公司是瑞士科恩公司(KERN)在北京设立的分公司。瑞士科恩公司是世界上著名的封装设备生产厂家之一,我国许多邮政部门使用的封装机都是该公司的产品。而张先生作为维修工程师,需经常出差对用户进行产品的售后服务。

2014年10月,张先生以工资被克扣为由申请劳动仲裁,申请KERN公司支付2014年9月至11月克扣他的工资共计3000元,支付2014年4月至11月克扣的岗位津贴每月1000元,共8000元。

张先生称,自2012年1月起,他的基本工资实发6700元,另有岗位津贴1000元。但工资条上显示的工资为4690元。每月开工资时,他还需要找2000多元发票交财务,另外还有岗位津贴1000元、差旅费报销等。

为了证明自己的说法,张先

生提交了许多电子工资条,及他涨工资、单位扣工资的通知、银行对账单等,而且他对这些证据做了公证。

张先生还提交了他与KERN公司总经理的谈话录音,录音中,总经理认可了扣张先生的津贴1000元和工资,但指出这主要是因为张先生在业余时间“干私活”,并给公司造成了损失。

KERN北京公司称其没有克扣张先生工资,张先生没有岗位津贴,其工资每月仍为4600元,认可张先生工资总额有所减少,但系差旅费等报销减少所致。然而,公司未提供相关有效证据。

最终,仲裁委支持了张先生的主张,裁决公司支付2014年9月至11月克扣的工资3000元;支付2014年9月至11月克扣的岗位津贴8000元。

仲裁裁决后,KERN北京公司不服,以不存在克扣张先生工资、岗位津贴为由诉至朝阳法院。

朝阳法院审理后认为,本案中,从双方均认可的张先生工资构成明细看,其在2014年4月至8月,每月工资构成少了1000元,自同年9月至11月,每月工资中又少了1000元。按法律规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容,KERN北京公司两次降低张先生的工资标准,但未就此作出合理解释,据此朝阳法院驳回公司的全部诉讼请求,判决公司履行给付义务。

一审败诉后,KERN北京公司提出上诉。2015年5月,市三中院作出驳回KERN北京公司上诉,维持原判的终审判决。

公司称员工干私活 起诉索赔被驳回

克扣张先生工资案败诉后,KERN北京公司以张先生工作期间严重违反劳动合同及规章制度,营私舞弊,利用工作之便并以公司名义谋取不当利益,致单位经济、名誉受损为由,要求张先生返还单位15000元;赔偿经济损失

91000元。

审理中,双方认可这样一个事实,天津一家印刷公司曾从北京邮政部门购买了一台旧的KERN封装机,后该机器出现问题。印刷公司老板与KERN北京公司总经理联系后,双方签订维修封装机协议,但公司并未委派张先生赴天津维修。

后张先生以个人名义到天津印刷公司维修封装机,并收取15000元维修费。由于封装机没有修好,天津印刷公司到KERN北京公司投诉,由于KERN封装机属于KERN北京公司售后服务范围,公司为消除影响,向天津印刷公司返还张先生收取的15000元。

庭审中,KERN北京公司称为打官司收集证据,公司付出了人力和财力,因此要求张先生返还15000元,赔偿91000元。

张先生认可他收取了天津公司15000元维修费,但称是他个人

与天津公司之间的事,而且维修是利用业余时间,与KERN北京公司无关。

朝阳法院审理后认为,从庭审调查情况看,KERN北京公司认可从未委派过张先生对天津公司的封装机进行维修,因此张先生对天津公司封装机进行维修并收取费用的行为,并非张先生履行KERN北京公司职务的行为。张先生对天津公司封装机进行维修实际效果,以及是否需要退费等问题,属于张先生与天津公司之间的事情。KERN北京公司要求张先生返还15000元及赔偿经济损失91000元,没有法律依据,法院不予支持。据此,朝阳判决驳回了KERN北京公司的全部诉讼请求。

一审败诉后,KERN北京公司不服提出上诉。2015年10月,市三中院作出驳回KERN北京公司上诉,维持原判的终审判决。

快评

无规矩的企业难以立足

在KERN北京公司看来,张先生干私活,而且在没有修好的情况下收取维修费15000元,遭到客户投诉,致使公司名誉受损。公司为了挽回影响,退回客户维修费15000元,现要求张先生返还这笔钱。如果情况属实,则公司的做法合情合理。

然而,张先生认为,他维修的封装机不是直接从公司买的,是个已过了保修期的二手货,不属于公司售后服务范围;他是利用业余时间,以个人名义进行的维修,即使和天津公司发生纠纷,也是他们之间的事,与KERN封装机无关;他没让公司替他返还维修费,公司愿意给,与他无关。

那么问题来了,张先生干私活,是否违反劳动纪律,公司是否有权管?

本案中,在KERN北京公司的职工手册中,并没有规定员工

不能利用业余时间以个人名义维修二手KERN封装机。同时,KERN北京公司的规章制度中,也没有公司可以对干“私”活职工进行处罚的条款,所以其要求张先生返还维修费、赔偿损失,没有法律依据。

当然,为了维护公司名誉和利益,KERN北京公司可以根据其行业特点,制定不允许职工干私活的规章制度,但前提是这些规章首先必须合法,而且经取代会通过方可生效。

KERN北京公司在两起案件中败诉,关键在于未依法办事。比如发工资时让职工交发票,在工资条中项目与数额虚假等。而一个企业要想成功,要想做强大,必须依靠严格有效的规章制度进行管理,这是构建良好和谐的劳资关系的基础,也是企业立于不败之地的关键。 □李一然

《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答(之十一)

如何开展好工会劳动法律监督工作?

问:如何开展好工会劳动法律监督工作?

答:各级工会组织要依法行使劳动法律监督的权利,加强劳动法律监督组织建设、丰富拓展劳动法律监督内容、强化劳动法律监督手段,主要做好以下几个方面工作:

1.完善劳动法律监督组织建设。一是规范劳动法律监督组织形式。区、县、局、总公司和产业工会要设立工会劳动法律监督委员会。委员会由工会相关业务部门的人员组成,可以吸收有关方面人士参加;其他企业工会可以设立工会劳动法律监督委员会也可以设立监督小组。二是配备落实工会劳动法律监督员。工会劳动法律监督委员会成员为本级工会劳动法律监督员,也可以聘请社

会有关人士担任工会兼职劳动法律监督员;工会劳动法律监督员,由上一级工会培训、考核,并颁发《工会劳动法律监督员证书》,证书由全国总工会统一印制。

2.丰富拓展劳动法律监督内容。主要包括:用人单位执行国家有关订立、履行、变更、终止、解除劳动合同规定的情况;用人单位建立和贯彻落实集体合同制度的情况;用人单位履行职工代表大会制度和其他民主管理形式的情况;用人单位执行国家有关工作时间和休息休假规定的情况;用人单位执行国家有关劳动报酬规定的情况;用人单位执行各项劳动安全卫生及伤亡事故和职业病处理规定的情况;用人单位执行国家有关女职工和未成年工特殊保护规定的情况;用人单位有关

县级以上总工会要建立联合检查工作制度,与政府相关部门(如:人力资源社会保障部门、安全生产监督管理部门、卫生计生行政部门)联合组织劳动法律法规的监督检查。同时,经人大、政协同意,要参与其组织的涉及职工权益维护问题的执法检查和委员视察。三是落实劳动法律监督程序保障。人力资源社会保障部门、安全生产监督管理部门和卫生计生行政部门对工会书面处理建议,未按照规定程序和时限进行答复的,县级以上总工会可依法提起行政诉讼。

贯彻落实《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》

系列问答

■有问必答

提问:油泵液压公司职工赵先生

回答:北京市总工会法律服务中心安慧敏

经济补偿 从哪年开始计算

□本报记者 王香阑

赵先生:我今年快40岁了,是北京市户籍。2004年初,我被本市一家油泵液压公司聘用,目前已在该企业工作12年。2011年初,公司与我签订了5年固定期限劳动合同,合同期限截至2016年3月31日,并约定每月工资为5000元。

近日,单位劳资科的负责人找我谈话,称我的劳动合同到期后公司不再续签,让我现在可以联系找工作,争取春节前把所有手续办完,节后就不用再来单位上班了。谈到经济补偿时,单位提出的补偿标准是给我8个月的工资,我说自己在单位上班12年,按工作一年支付一个月工资的规定应给我12个月的工资,但单位说经济补偿只能从2008年《劳动合同法》施行后开始计算。请问:按国家法律规定,我的经济补偿金应该从哪一年开始计算?

安慧敏:您好,根据您所述情况,若工作至合同终止日(2016年3月31日),用人单位应当支付您8.5个月的工资作为经济补偿金。

首先,根据《劳动合同法》第44条规定,劳动合同期限届满,劳动关系终止。用人单位应当依据第46条“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:……(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的。”47条“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”由此来看,您有权向用人单位主张经济补偿金。但是《劳动合同法》于2008年1月1日正式实施,在此之前终止劳动关系不需要支付经济补偿金,因此,您的经济补偿金主张起算点为2008年1月1日。

其次,您提到的用人单位要求您节后就不用再去工作了是不符合法律规定的,劳动合同期限届满应当工作至终止日。如果在终止日之前与您解除劳动关系的不属于终止,而是劳动关系解除,双方协商一致解除的,用人单位应当按照工作年限每满一年支付一个月工资的补偿向职工支付经济补偿金。

