

# 员工请假 别因证据缺失丢饭碗

□颜梅生

“明明已经请假,为什么公司偏偏说我旷工,甚至据此将我解聘?”现实中,员工与用人单位发生类似争执的事例并非少数,而员工之所以会吃这样的哑巴亏,用人单位之所以能理直气壮,关键是员工手中没有证据。那么,遇到这种情况员工该怎么办?以下案例和做法,对员工维权会有帮助。

## 面对争议,要凭证据说话

【案例】“无论是公司的规章制度,还是公司与员工签订的劳动合同,都已明确规定‘员工无故连续旷工三天、全年累计旷工五天及其以上的,公司有权单方解除劳动合同’。原告擅自离岗4天,公司自然可以将其解聘。”

“可我已经向公司领导口头请假,公司领导也已口头答应,我并不构成旷工。”

“你有什么证据可以证明你请了假,领导答应了吗?”

“领导说了却不认账,我有什么办法来证明?”

因为被公司以旷工为由解聘,李女士不服提起诉讼后,双方在法庭上唇枪舌剑地辩论了起来。

法院经审理于2017年1月17日对该案作出判决:驳回原告李女士要求撤销公司解聘决定的请求。

【点评】法院的判决是正确的。

《民事诉讼法》第六十四条规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条也指出:“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

事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。”

与之对应,李女士认为自己已经请假且获得了批准,并不构成旷工,自然必须提供证据加以证明。在没有证据,或者虽有证据但不足以证明其主张的情况下,无疑只能“承担不利后果”。

## 防患未然,平时注意收集证据

【案例】2016年12月26日上午,刚刚外出旅游一周,回到公司上班的林女士,却意外收到了公司的一纸通知:因其连续旷工五天,已被公司依据规章制度中的相关规定解除了劳动合同。

因与公司交涉未果,林女士便心急火燎地找到人力资源和社会保障部门、法院咨询,看看能否通过法律手段责成公司收回成命。

林女士的理由是:按照法律规定,她还有五天的年假未休息。为此,她曾向公司请假五天,加上周六、周日,共计游玩了一周,因而并不构成旷工。

可面对人力资源和社会保障部门、法院提出的证据问题,林女士却表示自己是通过电话请假的,并没有请假条及批准手续。不过,她想知道自己究竟应该收集

哪些证据、怎么收集证据?

【点评】为了防患未然,也为了能在出现纠纷后得以及时补救,收集证据至关重要。具体来讲,若无自己有急事,或因急病不能亲自请假,在让家人或同事代为请假时,应尽可能办理书面请假手续,并将之复印存底,以免口说无凭。

如果是通过特快专递等方式邮寄请假条和相关证明材料,应当保留邮寄票据及回执,这些都是将来的打官司的直接证据。

如果通过打电话,或发传真请假,必须保留文字、传真回执或相关视听资料,如电话录音等。在没有这些材料的情况下,如果有同事或其他证人,可以请其作证。

特别应当注意的是,收集证据必须坚持情况真实、存在关联、手段合法的原则,否则,将不被法院认可。

## 无法收集,可申请法院取证

【案例】郭女士因病请假一个月。当时,她手持医院出具的证明到公司办理请假手续,经相关人员签字同意后,郭女士将请假条交给了公司人事科存档。

谁知,当她回到公司上班时,公司却以其实际请假半个月、超期半个月属于旷工,已严重违反

公司的规章制度为由,让其“卷起铺盖走人”。郭女士不同意公司的决定,要求核实自己的请假手续,但公司却置之不理。

无奈之下,郭女士申请了劳动仲裁。裁决后又提起了诉讼,但她心里一直不踏实。因为,她把所有的证据材料都交给公司了,再也没有反驳公司的证据。

好在有人向她提醒,可以申请法院调查取证。法院对此事进行调查后,不久即作出判决,撤销了公司的解聘决定。

【点评】员工可以视情况申请法院调查取证。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第十七条规定第(三)规定,对“当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集的其他材料”,可以申请法院调查、收集。

正因为公司保管着请假条,才导致郭女士客观上无法收集。这种情况符合以上规定的情形,故郭女士可以请求法院责令公司交出其请假资料。

同时,上述规定第七十五条还指出:“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供,如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人,可以推定该主张成立。”这就是说,如果公司仍拒不交出,法院可以直接判决郭女士胜诉。

## 退休人员欠债 可扣其退休金偿还

□杨学友

近日,读者张伟向本报反映,他与老吴是朋友,可是,最近却因债务引发纠纷。

事情经过是:老吴所在企业长期放假,妻子与他常常因经济困难发生矛盾。无奈,他与妻子离了婚。离婚不久,老吴即与小他12岁的刘女士结了婚。

面对新婚妻子刘女士的要求,老吴答应为其开办个体超市帮忙。在资金方面,老吴向张伟借款2万元。借钱时,老吴就说好到2016年6月底一次性还清借款,可如今半年时间过去了,老吴一直不提这个事。

张伟多次打电话催促,老吴都不接。到家里找,老吴要么不见面,要么见面也只是敷衍几句,归根到底仍是“没钱还账”。

从借钱到催要,整整两年时间过去了。张伟不得已向法院提起诉讼,要求老吴偿还借款。前几天,法院判决支持了张伟的请求。

进入执行环节后,因老吴确无财产可供执行,至今未能给付。1月19日,老吴办理了退休手续,每月可领取2000余元退休金。张伟想知道,他可否对欠债人老吴的退休金申请强制执行?

据了解,张伟的要求可以得到法院支持。其法律依据是《最高人民法院研究室关于执行程序中能否扣划离退休人员离休金清偿其债务问题的答复》(法研[2002]13号)。该答复指出,在离退休人员其他可供执行财产或者收入不足偿还债务的情况下,人民法院可以要求其离退休金发放单位或者社会保障机构协助扣划其离退休金或者退休金,用以偿还该离退休人员的债务。

从法理上讲,公民无论老幼在法律面前都是平等的,对人民法院生效判决确定的义务必须履行。退休人员的退休金是其固定合法收入,人民法院有权要求作为退休人员统一发放机构的社会保障基金管理中心,依法协助人民法院冻结、扣划被执行人的合法收入即离退休金。当然,法院在扣划其退休金时,会留出其必要的生活费用,余下部分退休金可以强制执行。

## 有问必答

提问:文化传播公司 苏琼畅 回答:北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

## 经济补偿金按基本工资支付对吗?

□本报记者 王香闹

文化传播公司 苏琼畅:我是湖北人,今年29岁,大学毕业后来北京打工。三年前,我被一家文化传播公司招聘为客户专员,两个月的试用期过后,公司与我签订了3年固定期限劳动合同,其截止日期为2016年1月31日。

招聘时,公司负责人跟我说每月工资是底薪3000元加绩效提成,但后来我的工资条上却显示为:基本工资600元、饭补500元、交通费500元、通讯费400元、房补700元、全勤奖300元。此外,每月数额不同的提成奖金。我看了一下劳动合同,里面

没有关于工资数额的内容。

今年元旦前,公司相关人员告诉我,劳动合同期满后终止,单位不再与我续签,希望我提前做好准备。在经济补偿方面,单位表示会按法律规定的工作一年给一个月工资的标准向我支付,共计1800元。我不同意,认为自己最近一年来平均每个月工资扣除社保费、税费后都能拿到4000元,我入职三年至少应该有1万多多的经济补偿金。对方却说,我每月基本工资是600元,三个月正好是1800元。

请问:单位按基本工资的数量来计算经济补偿金正确吗?法

律规定是按什么工资标准来支付的?

杨雪峰:您好,单位的计算方法不符合法律规定。

《劳动合同法》第47条规定,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。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《劳动合同法实施条例》第27条规定,《劳动合同法》第47

条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。所以,您可依据法律规定与单位协商,协商不成可向工会、劳动部门申请维权,或者向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,以维护您的合法权益。



电动自行车以其经济实惠、便捷环保的优势在人们短途出行中发挥着巨大的作用。电池作为电动自行车的动力源泉,决定着出行距离的远近,同时,也是电动自行车损耗最为严重的部件。

近日,康庄工商所就解决了一起关于电池质量问题的投诉。消费者称其电动自行车因为电池质量问题而不能正常使用,商家不予解决。康庄工商所工作人员接到投诉后,第一时间与商家核实情况。经核实,消费者购买的电动自行车确实因为电池问题不能

## 电池损坏车难行 工商协调获好评

正常使用,但该电动车的电池是消费者一年前以旧换新购得,已超过三包期限,商家没有义务免费修理或者更换。对此,工作人员及时向消费者讲解三包规定,同时又积极与经营者进行沟通协调,最终经营者同意让出一部分利益,以低于市场价为消费者更换新电池,消费者对调解结果和工作人员的态度都表示满意。

延庆工商分局在此提示广大消费者,换购电动自行车电池时应注意以下几点。

一是选择品牌,不要将价格高低作为选购电池的唯一标准,应选择性能稳固的品牌电池。

二是选择外观,应选择外壳厚实,接线端子粗大,印字清晰的电池。

三是选择日期,最好选购厂

家近段时间生产的电池。

四是选择商家,应选择证照齐全、信誉好的商家购买。

五是留存票据,保留好正式发票、售后服务卡等相关票据。

(延庆工商分局 曲远超)

