

欲以绩效考核差扣工资 诉讼后牵出众多违规事

公司违法扣薪被判八倍偿还

□本报记者 赵新政

除代扣代缴个人所得税、社保费用及法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费外,《劳动法》《工资支付暂行规定》等法律法规均规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人,用人单位不得克扣或者无故拖欠。否则,由劳动行政部门责令支付。

李军被公司以工作能力差扣除2730元工资后,因公司不能提供有效证据证明其扣薪行为合法,所以,他诉诸仲裁机构要求返还。至此,他才知道公司做了很多违规的事:譬如不签劳动合同、以无效规章制度处分员工、辞退员工手续不符合规定等。

可是,公司无理也要搅三分。在仲裁、法院接连败诉后,还坚持上诉。3月26日,二审法院作出维持原判,由公司向李军支付被扣工资、赔偿金等23350.67元。这个数额,是其被克扣工资的8.5倍多。

不签合同还扣工资 把人辞退却不通知

李军是山东人,今年31岁。2015年8月2日,他应聘到北京一家文化传播公司。入职时,公司老板张某要求与他签订一份为期3个月的试用期劳动合同。当年11月1日试用期结束,公司安排他继续担任发行经理助理职务,月薪增加为3000元。但是,双方未签订劳动合同。

到了2016年2月28日,公司竟然以李军工作能力欠缺、工作成绩欠佳为由将他辞退。同时,还扣发其2月份的工资。经查,公司此前还克扣其工资2730元。

李军得知这个情况很惊讶!因交涉无果,他向仲裁委提出申请,请求裁决确认其与公司存在劳动关系、由公司向他返还被克扣的工资、支付未签劳动合同双倍工资差额及违法解除劳动合同赔偿金等。

仲裁庭审中,公司辩称其已将续订合同事宜告知李军,因李军一直未在劳动合同续订书上签字,故试用期结束后双方未签订劳动合同。为此,公司提交劳动合同续订书予以佐证。李军不认可公司这项主张,并不否认劳动合

同续订书的真实性及证明目的。

公司还辩称,李军的3000元月薪包含绩效工资,因其在工作中存在失误,被扣发了绩效工资。为此,公司提交李军2015年11月至2016年1月工资表、2015年12月及2016年1月员工绩效考核表、工作说明等予以证明。

李军从这些工资表中发现,2015年11月至2016年1月,公司分别扣发其绩效工资930元、300元、1500元,合计2730元。因此,他当庭提出变更仲裁申请内容,增加工资返还数额,并以公司未通知即解除双方劳动关系为由,要求公司对其进行赔偿。

绩效考核缺乏公正 公司被裁支付赔偿

对于扣除李军工资的原因,公司辩称是在严格考核的基础上进行的。公司提交的2015年12月员工绩效考核表显示:李军自我打分98.4分,经主管评价及HR评价后的综合评价为87分。2016年1月的员工绩效考核表显示:李军自我打分98分,经主管评价及HR评价后的综合评价为50分。

李军不认可公司关于扣发绩效工资的主张,认可工资表显示的工资发放数额的真实性;认可

员工绩效考核表的真实性,但仅对自我打分签字确认,不知道后续打分及签字情况,也不认可公司的工作说明。

公司辩称,由于李军在2016年2月存在长期旷工等原因,故不应全额发放其当月工资。为此,提交出勤汇总表及每日上下班签到表予以佐证。李军认可出勤汇总表及每日上下班签到表的真实性,但不认可公司的证明目的。他还否认自己存在旷工事实,称证据显示的半天未签到情形是因工作需要外出,其他未签到情形已向领导请假。

仲裁委审理认为,除法定原因及员工给单位造成损失可以扣除工资外,任何用人单位不得克扣劳动者工资。本案中,公司欲以绩效考核差且存在旷工等事由扣除李军的工资,该做法缺乏事实和法律依据。在公司绩效考核缺乏客观公正性的情况下,对其辩解理由不予采信。

综上,仲裁委裁决确认双方于2015年8月2日至2016年2月28日存在劳动关系,公司须一次性支付李军2015年11月至2016年2月工资5730元、2015年11月2日至2016年2月28日未签订劳动合同二倍工资差额11620.67元、违法解除劳动合同赔偿金6000元。

企业规章未经公示 不能认定自动离职

公司不服仲裁裁决,起诉至法院。法院审理认为,在双方均认可相应期间存在劳动关系的情况下,公司主张已向李军出示劳动合同续订书,而李军一直未予签字。由于公司未及时终止劳动合同,故对公司主张不签劳动合同责任在李军的说法不采信。由于李军要求支付未签订劳动合同二倍工资差额的诉讼请求理由正当,法院予以支持。鉴于仲裁裁决确定的数额不高于法院核定的数额,李军亦同意仲裁裁决,法院予以确认。

法律规定,用人单位不得以任何形式克扣劳动者工资,故公司以李军工作能力差为由,扣除其绩效工资的做法明显不当。对李军要求公司返还被扣工资的诉讼请求,法院予以支持。

公司主张李军2016年2月旷工9.5天,不应向其全额支付工资。而李军主张其没有旷工,在相应期间或因工作外出,或已向领导请假。法院另外查实,李军在其他月份均存在未签到现象,而公司未在相应月份对其进行罚款。因此,法院结合李军的主

张,认为公司扣发李军2016年2月工资的做法不妥,对李军的主张予以支持。

对于离职原因,公司主张李军主动提出离职,但未向法院提交李军的相关离职手续,且双方并未就工作事项进行过交接。由此,法院不采纳公司的主张。

综上,法院作出了与仲裁裁决内容相同的判决。公司不服判决,仍持原审诉请及理由提起上诉。

二审法院查明的事实与原审相同。关于劳动合同解除原因,公司主张李军在2016年2月无故旷工按照企业规章制度视为自动离职,为此提交考勤与休假管理制度予以证实。然而,公司未能提交已将该制度向李军公示送达的手续。此外,李军主张公司在2016年2月28日刊登辞退公告将其辞退,并提交辞退公告的照片予以佐证。而公司不认可该照片的真实性及证明目的。

综合双方陈述及举证情况,二审法院认为,公司不能以因未经公示而不具效力的规章制度认定李军自动离职,且不应以在媒体刊登公告的方式将其辞退。鉴于原审法院认定事实清楚、用法正确,二审法院终审判决驳回上诉,维持原判。

“傍名牌”误导消费者,商贸公司受处罚

——新《反不正当竞争法》解读

在生产经营活动中,有的经营者却试图通过“搭便车”“傍名牌”的方式不劳而获,通过仿冒他人标识、他人商品标识等,引导消费者将自己的商品误认为是他人商品或者与他人存在特定联系,借用他人、他人商品的影响力、美誉度提高自己、自己的商品的市场竞争力。这种行为不但损害了被混淆对象的合法权益,欺骗、误导了消费者,而且扰乱了市场竞争秩序,是一种典型的不正当竞争行为。

典型案例:

近日,工商部门核实北京红星股份有限公司投诉举报时发现,当事人北京某商贸有限公司从上门推销员处购进的“43度500ml某牌二锅头”与北京红星股份有限公司生产的“43度500ml红星二锅头酒八年陈酿”的包装、装潢相似。

经查,北京红星股份有限公司生产的蓝瓶系列二锅头酒在白酒行业具有一定的市场知名度、为公众熟悉,系知名商品,其产品的包装、装潢为知名商品特有的包装、装潢。通过检查对比,当事人产品与北京红星股份有限

公司产品均为淡蓝色玻璃瓶包装,瓶高、瓶体粗细基本一致,瓶盖均为深蓝色,瓶体标签均分为上下两部分,且颜色相同,上部分为深蓝色,下部分为白色。该产品与北京红星股份有限公司生产的蓝瓶二锅头在瓶体形状、颜色、标签方面存在上述近似情况下,容易导致相关消费者对二者的混淆、误认。故认定,当事人的上述行为违反了《反不正当竞争法》第五条第(二)项的规定,属于经营者擅自使用与知名商品近似的包装、装潢,造成和他人的知名商品相混淆,使购买者误认为是该知名商品的行为,依据该法第二十一条第二款的规定,责令其立即停止违法行为,作出没收违法所得、罚款的处罚。(注:2018年1月1日起施行的新《反不正当竞争法》针对上述行为的法条已作出调整,新法为第六条、第十八条)

释义解读:

适用关于禁止混淆行为的规定,需要把握以下要点:

1.实施混淆行为的主体是经营者。即包括从事商品生产、经营或者提供服务的自然人、法人

和非法人组织。

2.被混淆对象是有一定影响的标识。主要包括三类标识:

第一类是商品标识,即他人有一定影响的商品名称、包装、装潢等标识。其中既包括使用与他人标识完全相同的标识,也包括使用与他人标识近似的标识,既包括商品标识,也包括服务标识,既包括明确列举的商品名称、包装、装潢,也可以视具体情况包括未明确列举的他人商标、商品形状等。第二类是主体标识,包括企业名称及其简称、字号等,社会组织名称及其简称等,自然人姓名、笔名、艺名、译名等。第三类是网络活动中的一些特殊标识,如他人有一定影响的域名主体部分、网站名称、网页等。

3.从事混淆行为的方式是“擅自使用”。首先,“擅自使用”是指未经权利人同意的使用。如果经权利人同意后使用,则不构成混淆行为,例如,通过签订协议取得商业标识使用权,通过赞助取得社会组织的冠名授权,请明星代言等。其次,“擅自使用”不限于以相同或者近似的方式使用。例如,不仅将他人有一定影响的商

品名称用作自己的商品名称可能构成混淆行为,将他人有一定影响的商品名称用作自己的字号也可能构成混淆行为。

4.混淆结果是引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系。是否混淆,最终要从结果上进行判断。其中,“引人误认”一般以相关公众(即相关领域的普通消费者,区别于专业人士、无关人员)以与商品价值相适应的一般注意力对商品形成的整体印象来判断。混淆的结果包括两种:一种是商品来源混淆,即将经营者的商品误认为是他人商品;另一种是特定联系混淆,即误认为该经营者或者其商品与被混淆对象存在商业联合、许可使用、商业冠名、广告代言等特定关系。

(延庆工商分局 祁宾)



遭遇职场性骚扰,该怎么办?

【案情简介】

小刘2016年大学毕业后进入某互联网公司工作,直属领导为40多岁中年男性田某。刚进入公司不久,田某便经常给小刘发短信、微信,言语十分暧昧,有时候甚至会发一些十分恶俗的图片。

汇报工作时,田某也经常有意无意地和小刘进行肢体接触。由于是自己的上司,小刘不敢多言,但实在不堪其扰便向司法所寻求帮助。

【法律在线】

《中华人民共和国妇女权益保障法》第40条规定:禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。第58条规定:违反本法规定,对妇女实施性骚扰或者家庭暴力,构成违反治安管理行为的,受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚,也可以依法向人民法院提起民事诉讼。

因此,遇到性骚扰时,小刘应当积极收集和保留相关证据,并大胆向单位或者妇联等有关机关投诉,也可以及时向公安机关报案,或者依法向人民法院提起民事诉讼。 太平桥司法所 王辰辰