

随意扣发工资绩效并辞退员工

公司不能举证旷工 庭审皆输

□本报记者 赵新政

除代扣代缴个人所得税、社保费用外,《劳动法》第50条明确规定,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劳动者的工资。而李林所在的公司,不仅以能力低、业绩差连续扣除他3个月所谓的“绩效工资”,之后还以旷工9.5天为由扣除其最后一个月的工资,并解除其劳动关系。

李林不认同公司的做法,向仲裁委申请劳动争议仲裁,要求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金、未签订书面劳动合同二倍工资和被无故拖欠的工资等费用。

仲裁委经审理查明:公司在以旷工为由解除李林劳动关系前,李林也存在缺勤记录,而公司并未就相应的缺勤情况进行过处理,唯独这一次以旷工为由解除双方之间的劳动关系。鉴于公司对同一事实的处分前后不一,且不能举证证明旷工事实的存在,故裁决支持了李林的全部请求。此后,公司虽向法院提起诉讼和上诉,但仍以败诉告终。

经理助理入职半年 连续四月被扣工资

李林今年32岁,大学毕业先后在两家广告公司工作过。2016年8月2日,北京一家文化传播公司通过“挖墙角”的方式将他招进公司。可是,在办入职手续时,老板提出先试用,待试用合格后再签合同。

李林虽然心中不乐意,但表示尊重老板的安排,同意双方先签一份试用期劳动合同。于是,双方约定试用合同期限为2016年8月2日至2016年11月1日。期间,李林担任公司发行经理助理,月薪暂定为3000元。

试用期结束后,李林认为自己的试用期比较长,公司应该与他签订一份期限也比较长的劳动合同。然而,公司老板和人事经理一直未与他谈这件事,他就像往常一样继续履行原来的工作职责。

不久,他发现自己2016年11月份的工资比之前少发930元。接下来,到了12月份,他的工资

又少发300元。2017年1月,他的工资被减半发放。

“连续3个月被扣工资,我觉得出了问题。”李林去问老板,得到的答复是因工作能力低、业绩考核差,他被扣除了绩效工资。

“以前没说过我的工资里包含绩效工资,现在居然以考核成绩差扣除这部分工资,公司这样做是错误的。”李林认为,其工资被减半发放后月收入已经低于北京市最低工资标准了,公司的做法严重违法违反法律规定。

此后,他一边工作,一边与公司交涉,但到2017年2月该发工资时,公司又以旷工为由扣除他的全部工资。

员工提出三项赔偿 公司全部予以回绝

经咨询,李林了解到,按照法律法规规定,用人单位除代扣代缴个人所得税、应由劳动者个人负担的各项社会保险费用和法院判决、裁定中要求代扣的抚养费赡养费外,不得克扣劳动者工资。即使劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,按照《工资支付暂行规定》第16条规定,用人单位可按照劳动合同约定要求劳动者赔偿经济损失,在从劳动者本人工资中扣除时,每月扣除的钱也不得超过当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,应按最低工资标准支付。

“我没有给公司造成任何损失,公司当然没有扣除工资的理由。”李林说,公司不但无理由扣除他的工资,而且在最后一个月变本加厉直接把他的工资清零,最终还解除了他的劳动关系。

“是可忍孰不可忍!对于公司的一系列违法举动,我不再沉默,也不再妥协。”李林向仲裁委申请劳动争议仲裁,请求裁决确认其与公司自2016年8月2日至2017年2月28日存在劳动关系,公司向其返还被克扣工资并支付未签订书面劳动合同双倍工资差额、违法解除劳动合同关系经济赔偿金等。

针对李林上述要求,公司在仲裁庭审时只认可双方在相应期间存在劳动关系,对于另外3项

涉及金钱赔偿的事项一概予以否认,并拒绝承担责任。

公司辩称,李林的月薪中包含绩效工资,因其在工作中存在失误,故扣发其绩效工资。为此,公司提交李林2016年11月至2017年1月工资表、2016年12月及2017年1月员工绩效考核表、工作说明等证据予以证明。

工资表显示李林的月基础工资为3000元,2012年11月至2013年1月期间,公司分别从李林的基础工资中扣发绩效工资930元、300元、1500元。

2016年12月的员工绩效考核表显示李林自我打分98.4分,经主管评价及HR评价后的综合评价为87分。2013年1月的员工绩效考核表显示李林自我打分98分,经主管评价及HR评价后的综合评价为50分。

李林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,但称其仅对自我打分签字确认,不知道后续打分及签字情况;不认可工作说明。

旷工事实不能确认 一裁两审单位全胜

李林主张,其在公司工作期间认真履行工作职责,保质保量完成了自己担负的各项工作任务。然而,公司一直未与他签订书面劳动合同,且无故扣除其工资。更为过分的是,公司在未通知他的情况下与他解除劳动关系,故应支付相应的经济赔偿金、二倍工资差额等费用。

对于劳动合同签订情况,公司称其已将续订合同事宜告知李林,但李林一直未在劳动合同续订书上签字。为此,提交劳动合同续订书予以佐证。李林不认可该主张,不认可劳动合同续订书的真实性及证明目的。

关于2017年2月工资发放情况,公司主张因李林存在9.5天旷工等原因,不应全额发放。对此,公司提交出勤汇总表及每日上下班签到表予以佐证。李林认可出勤汇总表及每日上下班签到表的真实性,但不认可证明目的,否认存在旷工事实,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其他领导请假。

关于劳动合同解除原因,公司主张李林在2017年2月无故旷工超过5天视为自动离职。公司提交考勤与休假管理制度证明其解除双方劳动关系的合法性,但未提交将该制度向李林公示送达的手续。

李林则提交公司在报纸上刊登的辞退公告的照片,证明公司于2017年2月28日将其辞退。公司不认可该照片的真实性及证明目的。

仲裁委认为,公司提交的工作说明未经李林签字确认,员工绩效考核表虽有李林签字,但李林签字确认的自我打分在前,后续评价及打分在后,无法证明李林对最终评价结果的确认,且公司未能提交证据证明与李林约定其月薪3000元中包含绩效工资,故公司以李林在工作中存在失误为由扣发其绩效工资缺乏依据,公司支付被扣发的工资数额。

公司提交出勤汇总表及每日上下班签到表证明李林存在旷工事实,并作为未向李林发放2017年2月工资的理由。而李林虽认可该证据的真实性,但不认可证明目的,否认存在旷工事实,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。

仲裁委认为,公司提交的证据显示李林在其他月份也存在未签到情形,而相应月份的工资支付记录并未显示严格对应的考勤扣款,结合李林的主张,应认定出勤汇总表及每日上下班签到表没有完全反映李林提供劳动的时间,而且公司未能提交充分有效证据证明考勤扣款的依据,故公司的主张依据不足。由于公司未能提交将考勤与休假管理制度送达给李林的证据,故认定其违法解除劳动合同关系。

综上,仲裁委裁决公司应支付李林被扣发工资5730元、未签订劳动合同二倍工资差额11620.67元、违法解除劳动合同关系赔偿金6000元。公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼,败诉后又提起上诉,二审法院于7月10日将其驳回。

网络购物需谨慎 宣传用语勿轻信

随着网络消费的盛行,很多消费者已经转变了消费习惯,由实体消费转变为网络消费,由逛街淘货转移到网上淘宝。网购某种程度上为消费者提供便利环境,但随着网购市场延伸发展,越来越多消费者对网购商品产生不满,同样也受到诸多诟病。

【典型案例】

一位退休老人李先生通过某购物网站看到一款收腹腰带,这款产品,网站上宣传这款收腹腰带具有很多保健功能,例如,红外线及热疗等等。广告中宣传疗效都是因抚李先生多年老毛病,到处寻医问药都不能根治,他当机立断网购这款收腹腰带。但到货后,他发现“货不对板”,实物和商家宣传完全不一致,很多宣传功能不能使用,做工还很粗糙。于是,他与商家沟通提出退货,但商家不予理睬,求助工商部门调解。

在接到投诉电话以后,工商部门多次约谈双方了解情况、商议调解方案。最终,商家同意退还货款,全额挽回李先生经济损失。

【工商提醒】

根据调查统计,网络购物发生的消费纠纷主要表现为三大类:一是产品质量以次充好,侵害消费者合法权益;二是部分网络经营者在网页宣传时存在夸大宣传情况,以虚假信息欺骗消费者;三是商家售后服务差。

网购时需要注意:一是尽量选择诚信度较高的购物网站,避免与商家私下交易,要从多方面综合考察商家的信用度。要选择诚信度高的购物网站。二是要谨慎对待网络广告。购买商品前,需向网络商店问清商品的具体信息(包括商品的质量、邮寄形式、费用、发生纠纷时解决的具体方法等),得到明确答复后再考虑是否购买,慎购远低于市场价商品,避免上当受骗。三是选择货到付款或通过第三方支付平台进行交易,收货时仔细检查邮件外包装是否损坏,并当面拆开包裹检查商品完好度。四是注意保存购物凭证,包括商家对商品描述的截图、双方网上往来记录、付款记录、收货凭证等。

当权益受侵害时,建议消费者首先利用交易平台的投诉机制协商处理,如果双方仍有分歧,可向网站经营者住所所在地工商部门12315投诉。

(张婉璐)



怀柔工商专栏

廖春梅 法官

工作地点约定不明 单位可随意调动吗?

编辑同志:

随着业务范围的拓展,我公司为了随意变更员工的工作地点,同时为了规避法律责任,在预先拟定的劳动合同文本中,将全体员工工作地点均约定为“公司业务覆盖范围内”。我入职3年来,一直在北京工作。近日,公司突然决定将我调往哈尔滨。我虽然以工作环境不适、不便照顾家人为由予以拒绝,但公司坚决不改变决定,甚至表示如不服从调令,将以严重违反规章制度为由将我解聘。请问:公司真的可以因为约定在先随意调动员工吗?

读者:胡琳琳

胡琳琳读者:

公司不能以此为随意调动

员工。

一方面,从格式条款上看,工作地点为“公司业务覆盖范围内”的约定无效。

《劳动合同法》第十七条之所以将工作地点作为劳动合同的必备条款之一,并要求双方只有协商一致才能变更,其目的主要在于限制用人单位因随心所欲增加劳动者工作及生活成本等。

公司为了能够随意调动员工且无需承担法律责任,以格式条款的方式将工作地点确定为“公司业务覆盖范围内”,企图让员工在遭遇调动时“哑巴吃黄连,有苦说不出”,无疑属于回避自己的主要义务。对此,《合同法》第四十条规定:“提供格式条款一方免除其责任、加重对方

责任、排除对方主要权利的,该条款无效。”

另一方面,从合理性角度上看,你可以不受工作地点为“公司业务覆盖范围内”的约束。

对于过于笼统、过分宽泛工作地点的界定,应当兼顾用人单位经营管理需要与劳动者提供劳动的便利来综合考量。

对于用人单位而言,其变更员工工作地点,目的是为了降低经营成本、优化人力资源结构、获得更有利的市场以及政策优惠,即其主要是考虑经济利益的取舍。对劳动者而言,则要综合考虑自身发展需要、获得劳动报酬、时间精力的付出等因素。而工作地点变远,会造成劳动者上下班在途时间加长、交通成本增

加、生活环境和生活习惯改变、照顾家人不便等等,直接影响其建立劳动关系的目的。

在此情况下,如果用人单位变更工作地点未对劳动者的合同目的产生较大不利影响,也没有给劳动者履行劳动合同造成实质困难,劳动者应当配合;如果用人单位变更工作地点严重影响劳动者劳动合同目的的实现,在劳动者拒绝的情况下,则不应给劳动者产生约束力。

与之对应,公司不顾你在签订劳动合同后,已在北京工作3年,应当视为双方已经确定具体工作地点的实际,不顾你工作环境不适、不便照顾家人客观情况等强行为之,无疑是错误的。