

离职旷工不会共存 个税反映真实收入 公司说谎被查支付赔偿5.4万

□本报记者 赵新政

一般来说,员工经常会先因旷工等严重违纪行为而被单位解除劳动合同,不会存在既旷工又离职这种情形。可白敬宗遇到的情况是:他所在的公司为规避违法解除劳动合同责任,既将他视同自动离职又将他未上班的时间记载为旷工,进而主张公司不该对他进行赔偿,相反,他还得向公司交纳罚款。

由于双方争议焦点集中在是否涉嫌违法解除劳动合同、是否应当支付劳动报酬、是否应当支付加班费用等问题上,法院根据当事人提供的证据及公司规章制度、考勤管理规范、个人所得税额,认定该公司的行为违法,判令其支付欠薪、加班费、赔偿金等合计54906.55元。

一审判决后公司不服提起上诉。11月2日,二审法院在查明相关事实基础上终审判决:驳回上诉,维持原判。

放假期间解除劳动合同 员工起诉索要赔偿

白敬宗今年56岁,2015年12月5日入职北京一家服装公司,工作岗位为电气工程师。双方签订了起止期限为2015年12月5日至2017年12月4日的劳动合同。合同约定员工手册为劳动合同的附件,其月工资为6000元,工资计算周期为自然月,执行标准工时制。

白敬宗说,他上班期间每天需要考勤,其每月的考勤记录需由他本人签字确认。2017年1月,他正常出勤,公司向他支付了5820元,未说明该款项属于工资还是资金。不过,税务部门收的个人所得税税额是325元,该数额是其2016年3至12月期间工资薪金所得实缴税额145元的二倍还多。因此,他认为公司未支付其当月工资,只支付了年终奖。

对于白敬宗的上述说法,公司表示认可,称其根据员工的职位和工作表现,每年有向员工发放相当于0.5至2个月工资的奖金的惯例。

“2017年2月25日,公司总经理口头通知我解除劳动合同。此后,我未再到公司上班。”白敬宗说,当时,由于刚过完春节,生产经营处于淡季,整个公司都放

了假。他提出让公司给予一定的离职经济补偿,但被拒绝。

“考虑到我工作期间每周工作6天,公司一直未支付休息日加班费,还拖欠我2017年1月和2月的工资。我就向劳动争议仲裁机构申请仲裁,要求公司向我支付两个月的工资12000元、违法解除劳动合同赔偿金18000元、在职期间每周加班1天共计58天的休息日加班费31999.76元。”白敬宗说,出乎意料的是,仲裁机构仅裁决支付其2017年2月1日至25日期间的工资5241元,驳回他的其他申请请求。

视同离职外加旷工 公司拒付任何补偿

白敬宗和公司均不服裁决,向法院提起诉讼。

针对白敬宗的诉讼请求,公司辩称其已经支付了白敬宗2017年1月的工资,白敬宗在公司实际工作到2017年2月6日,2月份只工作了4天。而公司于本月8日起开始放假10天,其他时间为工作时间,白敬宗在应上班而未上班的时间内属于旷工。按照公司员工手册的规定,白敬宗因违纪应向公司支付12206.93元的罚款。

公司还称,由于白敬宗在2017年1月在工作中出现许多失误,公司在2月初与他协商调整工作岗位,并未提出与他解除劳动合同,但他在2017年2月7日自动离职了,故不存在加班事实。这也是其不同意仲裁裁决,亦不同意白敬宗诉讼请求的主要原因。

为证明自己的主张,公司向法庭提交2017年2月假日安排通知、关于白敬宗的旷工通告,以证明白敬宗存在旷工行为。同时,提交工作联系单,证明白敬宗工作态度不积极。提交员工手册,证明公司明文规定“员工发生旷工,旷工日按缺勤日双倍扣工资”,证明白敬宗因存在旷工行为,公司有权对其进行双倍罚款,故不应支付其2月份的工资。提交考勤表,证明白敬宗在职期间不存在加班行为。

此外,公司还提交一份返岗通知书及邮件详情单和投递结果查询。其中,2017年4月18日的通知书上载明:“白敬宗先生:您好!经公司研究决定,请于

2017年4月22日上午9点之前来公司报到入职,并对2月1日至5日的工资进行结算。公司欢迎您的加入!从2017年4月22日起,请您3个工作日内回复我司,否则,视为您自动放弃此工作。”公司称,该通知可证明公司曾通知白敬宗到公司上班,本意是要求白敬宗继续上班。

白敬宗对以上证据的真实性和证明目的均不认可。

法院认为,白敬宗主张公司总经理于2017年2月25日口头通知与其解除劳动合同,公司对此不予认可,称白敬宗在其公司只工作到2月6日,此后就自动离职了。公司称其曾通知白敬宗到公司上班,但白敬宗对此亦不予认可。由于公司这些主张与其主张的白敬宗存在旷工行为互相矛盾,故应承担不利后果,对白敬宗要求支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求,法院予以支持。

公司认可白敬宗在2017年1月为正常出勤,向其支付了5820元。白敬宗在该月的工资薪金所得实缴税额为325元,其在前12个月的工资薪金所得实缴税额为145元/月。白敬宗主张上述款项为奖金不是当月工资,而公司对突然增加的税额不能进行合理解释,结合公司既往惯例,法院对白敬宗的相关主张予以采信。

公司未支付白敬宗2月份的工资,但主张他在2月7日至2月24日期间未上班,在该月仅工作4天,其他时间为放假时间。由于其存在旷工行为,公司有权依据员工手册的规定对白敬宗进行双倍罚款。由于公司不能证明曾向白敬宗出示员工手册,且员工手册的相关规定显失公平,故对公司无需支付白敬宗2月工资的主张,法院不予支持。

综上,法院判令公司向白敬宗支付2017年1月、2月工资7931.03元、违法解除劳动合同赔偿金1.8万元、在职期间休息日加班费28965.52元,各项合计54906.55元。

二审认定三个焦点 公司最终认输服判

公司不服判决,持原审理由提起上诉。

二审中,公司提出其未解除

白敬宗的劳动关系,且其不存在加班事实,并知晓员工手册、岗位规章制度的内容。白敬宗称,公司有其工作期间的考勤记录,上面记录了他的加班情况,上面还有他的签字。公司称,考勤是人事部记录的,月终会确认整个月的考勤,不是每天都签字,只是每月劳动者签字确认。

另查,公司发布《关于白敬宗的旷工通告》,主要内容为:从2017年2月5日到目前为止,你一直未来公司上班,也未请假,限于你于2017年2月17日前回公司上班。否则,视为自动离职并按照旷工处理。

二审法院认为,本案争议焦点有三:一是公司是否违法解除劳动合同,二是白敬宗是否存在加班事实,三是公司是否应当支付2017年1、2月份工资。

对于焦点一,法院注意到以下事实:一是公司在庭审中认可白敬宗实际工作至2017年2月6日,亦认可公司在相应期间放假,但主张白敬宗在放假前一天自动离职,却未提交相应证据。二是公司发布的旷工通告载明白敬宗从2月5日起未到公司上班,此与公司在诉讼中主张的离职时间2月7日不一致,公司对此不能作出合理解释。三是公司于4月份发通知让白敬宗重新入职报到,与其主张的未解除劳动合同相矛盾。基于这些事实,原审法院不采信公司主张并无不当。

对于焦点二,白敬宗主张休息日加班,公司予以否认并提交考勤表为证,但考勤表上没有白敬宗签字确认,白敬宗对相应考勤表亦不予认可,故对于该考勤表,法院不予认可。鉴于原审庭审中,双方均认可考勤表中应有劳动者签字确认,但公司未提供白敬宗签字的考勤表,故应承担不利后果,原判决正确。

对于焦点三,公司虽在1月份向白敬宗支付了5820元,但与其在该月实缴税额不匹配。原审综合考虑本案实际情况认定公司所发的5820元为奖金并无不当。对于2月份的工资,原审法院认定的数额并未超出其应得工资。在公司未向白敬宗出示员工手册的情况下,原审判决正确。

综上,二审法院终审判决驳回上诉,维持原判。

员工主动在家加班 因病死亡构成工伤

编辑同志:

我丈夫是一家公司的技术人员。两个月前的一个晚上,我丈夫为完成公司的技术革新任务,在公司工作到晚上9点后,又主动将方案带回家中继续加班推敲。次日7时许,我发现伏在电脑前的丈夫已经死亡。

经鉴定,其系突发性心肌梗塞死亡。

事后,我曾提出过工伤认定申请,但人力资源和社会保障局认为,加班不是公司所安排,公司也没有要求我丈夫当天必须完成任务,尤其是我丈夫发病既不在工作时间,也不在工作岗位,不符合《工伤保险条例》第十五条视为工伤的情形,不属于工伤。

请问:上述理由成立吗?

读者:王菲菲

王菲菲读者:

上述理由不能成立,你丈夫之死当属工伤。

《工伤保险条例》第十五条第一款第(一)项规定,职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤。其包括两种情形:一是在工作时间、工作岗位上,突发疾病死亡;二是在工作时间、工作岗位上,突发疾病,48小时内经抢救无效死亡。

这里的关键问题是,员工是否属于“工作时间和工作岗位”。许多人认为,工作时间和工作岗位只能是用人单位规定的上班时间和上班地点,其实不然。如果职工是为了用人单位利益在家加班工作,也当属其列:

一方面,《工伤保险条例》第一条规定,制定和实施该条例的目的在于对“因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿”。据此,对“工作时间和工作岗位”的理解,应当看职工是否为了用人单位利益从事本职工作,即在用人单位规定的工作时间和地点突发疾病死亡视为工伤的情况下,为了用人单位的利益,将工作主动带回家加班期间突发疾病死亡,更应当视为工伤才符合倾斜保护职工权利的工伤认定之立法目的。

另一方面,《工伤保险条例》第十四条第(一)、(二)、(三)项规定的认定工伤的法定条件为“工作时间和工作场所”,而第十五条视为工伤所使用的是“工作时间和工作岗位”,将“工作场所”替换为“工作岗位”,是法律规范对工作地点范围的进一步拓展,即相对于“工作场所”来说,“工作岗位”强调更多的不是工作的处所和位置,而是岗位职责、工作任务。

本案中,职工主动在家加班工作,因为其具备了完成岗位职责的要素,所以,应当属于“工作时间和工作岗位”。与之对应,人力资源和社会保障局不能拿你丈夫发病既不在工作时间,也不在工作岗位说事。

廖春梅 法官

未抚养子女一方经济条件改善 抚养费根据实际需要重新计算

案情介绍:

2012年6月9日,王小某的母亲李某与其父亲王某协议离婚,当时协议王小某由其母李某抚养。根据当时王某的工资水平(3000元/月),离婚协议中约定王某每月支付抚养费700元。随着王小某不断长大,王某所支付的700元/月的抚养费已经无法满足王小某的生活和学习需要。而此时王某的收入显著增加,月工资为7500元。王小某为了减轻母亲的负担,也为了维护自己的合法权益,到兴寿镇法律援助工作站

进行咨询,能否让其父亲王某每月多支付一些抚养费。

法律分析:

我国《婚姻法》第三十七条规定:离婚后,一方抚养的子女,另一方应负担必要的生活费和教育费的一部分或全部,负担费用的多少和期限的长短,由双方协议;协议不成时,由人民法院判决。关于子女生活费和教育费的协议或判决,不妨碍子女在必要时向父母任何一方提出超过协议或判决原定数额的合理要求。另外,《最高人民法院关于

人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干意见》第7条规定:子女抚养费的数额,可根据子女的实际需要、父母双方的负担能力和当地的实际生活水平确定。有固定收入的,抚养费一般可按其月总收入的百分之二十至三十的比例给付。

本案中,王小某父母离婚时约定的抚养费是与当时王某的收入水平相适应的。但经过近七年的时间,随着王小某的长大和上学,该数额已无法满足实际需要,随着王某的收入由当初的3000元/月涨至7500元/月,其负担的

抚养费也应相应提高,每月支付的抚养费应按其月收入7500元的百分之二十至三十的比例确定。最后,双方达成协议,王某每月支付王小某抚养费2250元,至王小某年满十八周岁止。



昌平区司法局