

公司规定代替考勤属严重违纪 俩员工为此被解除劳动合同

依规辞员工 公司怎么倒赔238万?

□本报记者 赵新政

依琳和智形分别在公司担任项目经理、高级流程工程师职务。该公司与其他单位一样,把员工之间相互代替打卡考勤列为严重违纪,无论谁违反都将解除劳动合同。

2015年9月,公司发现依琳有两天时间没上班,但正常打卡出勤。经查阅监控录像,认定系智形代替他打了卡。据此,公司决定辞退依琳,同时以智形认错态度良好免于处分。

岂料,依琳认为公司的决定违法,起诉要求继续履行合同。在诉讼中,智形一反当时的“认错”态度,不但出庭为依琳作证,还否认代替打卡考勤的事实。一气之下,公司又解除了智形的劳动合同。令公司想像不到的是,其自认合法合规的做法竟被法院全盘否决。

加上之前支付给依琳的调解款项,以及9月1日被判令支付给智形的赔偿款,公司这次支付的赔偿金额达到238万元。这是为什么?

认定员工考勤作弊 一个开除一个留任

早在1993年6月1日,依琳即入职北京一家航空快递货运公司。2003年8月1日,双方签订一份2年期劳动合同。2005年7月25日,公司又与其签订无固定期限劳动合同。根据业务表现,公司聘任其担任地面作业项目管理经理。

智形属北京市城镇户籍人员,其于2001年4月18日入职,在2014年4月1日与公司签订无固定期限劳动合同。合同约定其担任高级流程工程师,员工手册为劳动合同的附件,与劳动合同具有同等法律效力。

对于考勤制度,依琳和智形说,他们均知道《员工手册》有专门规定。具体内容是:员工应按照公司规定时间上下班,并遵守公司的打卡规定。凡在考勤上弄虚作假,按照违纪处理。严重违纪者,一律解除劳动合同,并不支付经济补偿金。同时,公司规定伪造考勤记录属于严重违纪,其情形包括委托他人或替他人打卡等。

公司称,依琳虽然签字确认其在2015年9月22日上午、下午及23日上午考勤打卡,但监控录像没有他打卡的视频,而有智形用不同的考勤卡在两处打卡机刷卡的视频。同时,在9月22日全天,依琳没有任何进出自己工作

区的影像和门禁记录。

2015年11月2日,智形亲笔书写《事情经过》,对代打卡一事向公司进行详细说明。两天后,公司以依琳伪造考勤、严重违纪为由解除其劳动合同。但是,未对智形作出处分。

埋怨员工出庭作证 败诉之后将其辞退

2015年11月23日,依琳申请劳动仲裁,要求撤销公司决定,继续履行劳动合同。诉求被驳后,他又向大兴区法院提出诉讼。

法院审理查明,公司未与智形解除劳动合同的原因,是其认为智形承认错误的态度良好。而依琳在公司找他了解过代打考勤卡情况时,态度不好。对此,依琳不予认可,称公司从未向其核实过相关情况,而是直接将其开除的。由于未就其上述主张提交证据,法院认为应由其承担相应的不利后果,并采信依琳的主张,认定公司在解除劳动合同前未向依琳了解情况、听取意见。

审理本案的毛希彤法官说,虽然依琳与公司就代打考勤卡的行为各执一词,但从处分结果上看有失公平。因为,即便依琳存在让智形代打考勤卡的行为,构成严重违纪,从公司规定及智形的行为看,其也构成严重违纪。智形作为代打考勤卡事件的主要当事人之一,其在书写了代打考勤卡的事情经过之后,公司就不给予解除劳动合同处分,属于规章制度面前不平等。况且,其作为考勤员还明知故犯,这种行为的严重性比依琳更重。

庭审中,依琳申请智形出庭作证。在法庭上,智形表示,依琳2015年9月21日将考勤卡给他,是让他用于刷卡吃饭,而非代打考勤。同年10月,依琳的主管陈某给他一张考勤表,让他找依琳签字。此后,陈某又告知他,因依琳不同意公司作出的调整只能让其离开,让智形配合公司给他一个压力,即在考勤方面写一个东西,迫使依琳同意离职补偿方案。不得已,智形按陈某的口述写了上述《事情经过》。

“综合以上情况,公司未听取依琳的相应意见,就直接解除其劳动合同,对于已在公司工作22年的依琳显失公平。”由此,法院认定公司违法,判令



邵怡明 插图

继续履行劳动合同。

法院判决后,公司不服提起上诉,同时,解除了智形的劳动合同。

二审法院审理认为,在代替打卡前依琳已向主管陈某请事假一天,说明其没有让他人代替考勤的意图,证人智形亦出庭作证否认代打考勤卡,结合公司此前一直主动提出与依琳协商解除劳动合同或对其进行调岗的事实,仅凭这次打卡异常,不足以证明依琳存在让智形代打考勤卡、严重违反其公司章程制度的行为。据此,判决驳回上诉,维持原判。后经法院调解,双方同意解除劳动关系,公司向依琳支付180万元。

依法作证属于义务 应予鼓励而非限制

智形被公司辞退后,立即申请劳动争议仲裁,请求裁决公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金、加班费、失业金等200余万元。仲裁裁决公司支付赔偿金554832元、失业保险待遇31579元后,公司不服诉至法院。

公司诉称,智形存在代同事依琳打卡考勤的行为,该行为属于严重违纪,应当解除劳动合同。由于其承认错误、悔改态度良好,当时未对其进行处理。此后,在公司与依琳劳动争议诉讼案件中,他违反职业道德,在法庭上作虚假陈述,不但否认存在代打卡行为,还称《事情经过》并非其真实意思表示,是在领导的胁迫和暗示下做出的。此举,导致判决结果对公司十分不利。

公司称,辞退智形系因其虚假陈述而作出的,而非对当年代打考勤一事的再次处理。在智形存在代替打卡行为,此

后又否认,但不能前后不一致情况作出合理解释的情况下,请求法院认定其为虚假陈述,并驳回其全部诉讼请求。

毛希彤法官说,公司与智形解除劳动合同的行为是否违法是案件的争议焦点。2017年5月12日,公司以智形严重违反规章制度、严重违反职业道德为由与其解除劳动关系。所谓严重违反规章制度,是指智形当年代依琳打卡考勤行为。严重违反职业道德情形,是指智形在依琳的劳动争议纠纷出庭作证,进行“虚假陈述”。

根据已查明的事实,公司早已认定智形存在“代依琳打卡考勤”行为,并据此与依琳解除劳动关系。当时,公司认为智形“承认错误态度良好”而未与其解除劳动合同。由此,可以认定公司已经放弃了基于“代依琳打卡考勤”的行为与智形解除劳动合同的权利。在此情况下,法院认为,公司在时隔一年半之后再以智形“代依琳打卡考勤”为由与智形解除劳动合同显属不当。

毛希彤法官说,公司与智形解除劳动合同的另一理由为智形在依琳劳动争议案件中出庭作证,进行虚假陈述。按照法律规定,但凡是知道案件情况的单位和个人,都有义务出庭作证,有关单位应当支持证人作证。而从本案审理情况看,无法认定智形出庭作证时的陈述为虚假。在此情况下,公司认为智形的行为属于违反职业道德,过于牵强。

综合以上情况,法院认定公司与智形解除劳动合同的行为违法,遂作出与裁决内容一致的判决。公司不服判决提起上诉,近日被终审法院驳回。

什么样的人能领失业金?

常律师:

您好!
我想咨询一下,什么样的人可以领取失业保险,能领多少个月呢?

感谢您的答复。

答:根据《失业保险条例》第十四条的规定,具备下列条件的失业人员,可以领取失业保险金:(一)按照规定参加失业保险,所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的;(二)非因本人意愿中断就业的;(三)已办理失业登记,并有求职要求的。失业人员在领取失业保险金期间,按照规定同时享受其他失业保险待遇。

同时,《失业保险条例》第十七条规定,失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间满1年不足5年的,领取失业保险金的期限最长为12个月;累计缴费时间满5年不足10年的,领取失业保险金的期限最长为18个月;累计缴费时间10年以上的,领取失业保险金的期限最长为24个月。重新就业后,再次失业的,缴费时间重新计算,领取失业保险金的期限可以与前次失业应领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算,但是最长不得超过24个月。

以上即为对您提出问题的解答,希望能帮助您解答疑惑。

法条链接:

《失业保险条例》

第十四条 具备下列条件的失业人员,可以领取失业保险金:

(一)按照规定参加失业保险,所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的;

(二)非因本人意愿中断就业的;

(三)已办理失业登记,并有求职要求的。

失业人员在领取失业保险金期间,按照规定同时享受其他失业保险待遇。

第十七条 失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间满1年不足5年的,领取失业保险金的期限最长为12个月;累计缴费时间满5年不足10年的,领取失业保险金的期限最长为18个月;累计缴费时间10年以上的,领取失业保险金的期限最长为24个月。重新就业后,再次失业的,缴费时间重新计算,领取失业保险金的期限可以与前次失业应领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算,但是最长不得超过24个月。

续签劳动合同进行再次“试用”是否违法?

张某是某公司的员工,3年劳动合同到期后,公司提出与他续签劳动合同,并经过双方协商平级调动换了岗位。可劳资部门认为重新续签劳动合同就应当履行试用程序,对张某重新进行试用。张某对此表示异议,但是公司依然坚持重新进行试用。无奈之下张某来到天通苑南司法所进行咨询,公司这样做是否违法?司法所的工作人员明确告诉

张某,公司这样做是违法的。续签不但是一个新合同的开始,更重要的是旧合同的延续。《劳动法》第21条规定,劳动合同可以约定试用期。但《劳动合同法》第19条规定:同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。《劳动合同法》第83条规定:用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经

履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。试用期是在劳动合同期限内,用人单位对劳动者是否合格进行考核、劳动者对用人单位是否符合自己要求进行了了解的期限。张某已在本公司工作3年,说明他早已经结束了试用阶段,如果企业坚持“试用”就应承担法律责任。



昌平区司法局

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线:
13601074357
lawyerchang@188.com