

天天上班却被说有26天旷工 员工索赔9万获法律支持 公司提交大量旷工证据为何败诉?

□本报记者 赵新政

打官司就是打证据。这句话,通俗地道出了证据在案件诉讼中的地位和作用。而对证据由谁提供、证据证明力的大小、如何采信,法律又有比较具体的规定。一般来说,凡是知道案件情况的人都有作证的义务,即使与当事人有利害关系也可以作为证人。基于此,巫丹(化名)与其所在公司发生劳动争议后,公司安排多名员工出庭作证并提供证据,证明其以旷工为由开除巫丹是正确的。

然而,仲裁及法院均认为,因出庭作证人员与公司存在利害关系,其提交的微信聊天记录仅表明巫丹未参加班前晨会及检查时不在岗,在公司亦认可巫丹正常打卡考勤的情况下,相关证据不足以证明巫丹存在旷工行为。因此,法院于12月17日终审判决公司向巫丹支付违法解除劳动合同赔偿金等9万余元。

对此,公司很不服气并表示,虽然其证人均为公司员工,与公司存在利害关系,但是,正是公司员工,对本案的事实才更为了解,其证人证言应该被采纳。审理本案的法官说,这种认识进一步表明该公司只知道员工可以凭证,但忽视了证据证明力大小问题,而这正是其败诉的主要原因。

员工天天打卡上班 却被说有26天旷工

今年36岁的巫丹系辽宁人,很多年前就来到北京打工。因为喜欢开车且有购买保险的经历,经朋友介绍,她于2006年6月1日入职北京一家汽车销售有限公司工作。在职期间,由于业绩突出、经验丰富、沟通能力

强,她还专门承包过该公司设立的汽车售后服务站。

可是,由于公司管理不正规,再加上其他因素,巫丹直到2018年才与公司签订首份劳动合同。该合同期限为2018年6月1日至2019年5月31日。合同约定其担任售后服务站内勤岗位,主要工作任务内容是导出导入每日维修车辆的信息。

“我天天打卡上班,但被莫名其妙地说成旷工。”巫丹说,2019年3月1日,公司突然向他发送电子邮件,以她自2019年2月14日起多日自行脱离岗位为由,要求她接通知后3日内返岗工作。

“收到公司的上述《限期返岗通知书》后,我感觉很奇怪。正当我查找公司为何说我脱岗的原因时,公司又于2019年3月4日通过电子邮件向我发送《告知书》。”巫丹说,《告知书》内容是:公司于2019年3月1日和3月3日进行检查,查知她均未在工作岗位上。鉴于其没有履行工作职责,要求她尽快返岗正常工作。

“我本来就在正常工作,公司检查时我没在岗位,那是找客户联系业务去了,属于正常上班。这怎么是不在岗位呢?”巫丹说,她不知道公司什么时候会到服务站检查,她也没必要为应付检查或证明自己在岗而不拜访客户,只要自己问心无愧就继续按照原来的工作模式继续工作。

2019年3月11日,即在公司认定其旷工达到26天的时候,巫丹收到了公司向她送达的《解除劳动合同通知书》。

无故解除劳动合同 员工索要经济赔偿

公司向巫丹发出的《解除劳动合同通知书》的主要内容是:你自2006年6月1日入职公司,目前担任售后服务站内勤岗位。自2019年02月14日至2019年03月10日止,你虽然在公司钉钉考勤系统上有上下班打卡记录,但未经领导批准、亦未办理任何请假手续就不实际到岗工作,该行为构成旷工。为此,公司分别向你下发《限期返岗通知书》《告知书》,要求你按期返岗正常工作,完成自己的工作职责,但你既不返岗也不答复。

公司《员工守则》第6章第8条规定,员工如连续旷工达3日和年旷工累计满5日,视为严重违反公司规章制度,公司有权做出解聘处理,并不予支付任何补偿。根据这项规定,依据你旷工

天数已远超规定的实际,公司决定于2019年3月11日解除与你的劳动关系。

为证明巫丹存在旷工事实,公司提供的证据有《劳动合同书》《限期返岗通知书》《告知书》《员工守则》《关于学习员工守则并就已阅知签字确认的公告》等,此外,还有公司工作群微信聊天记录、行政主管王某与服务站站长马某、副总经理刘某的微信聊天记录截图、巫丹请假记录、保险公司业务员工号查询记录、员工黎某证言、郝某证言等。

公司指称,巫丹所在部门2019年2月14日以后上传至公司工作群的晨会照片中并没有巫丹,行政主管王某与服务站站长马某微信聊天记录截图显示双方沟通发现巫丹未到岗上班,行政主管王某与副总经理刘某微信聊天记录截图显示刘某查岗发现巫丹未在岗并拍照。《关于学习员工守则并就已阅知签字确认的公告》显示公司在钉钉系统发布了《员工守则》,保险公司业务员工号查询记录记载巫丹于2017年10月13日取得展业证,担任保险公司高级客户经理。

法院庭审时,员工黎某到庭称其系公司销售人员,上班时间为8:30,每天早上8:15至8:30召开晨会并拍照上传至公司工作群。公司提交的工作群微信聊天记录系自其手机中打印,其与巫丹工作地点不同。

郝某到庭作证称,其系公司服务顾问,2019年春节后召开例会拍照时没有看见巫丹。每天8:15以及17:30召开例会,下班例会可能由于客户未离开而延误,中间没有盯着巫丹,故不清楚巫丹中间是否在岗,但是,巫丹所负责的导单子工作在春节后由其与另一名员工负责。

巫丹对《限期返岗通知书》《告知书》《关于学习员工守则并就已阅知签字确认的公告》、巫丹请假记录、新华保险业务员工号查询记录、工作群微信聊天记录及证人证言的真实性不持异议,对其余证据及公司主张不认可。

巫丹说,《关于学习员工守则并就已阅知签字确认的公告》虽在钉钉系统发布过,但她并未仔细看。公司工作群微信聊天记录中上传照片拍照的时间均早于上班时间8:30,其因家远未赶上拍照,但均按照时间正常上班。此外,证人均系公司员工,且具体办公地点与其不在一起,故没有看到她上班是正常的。至于公

司何时进行查岗,她不知道,但她有时候需要出去接待客户而不在于工位上。

由于巫丹不承认自己存在旷工行为,所以,她认为自己被开除属于违法解除劳动合同,要求公司对她进行赔偿。

不能证明旷工存在 公司应当支付赔偿

巫丹主张公司与她签订《劳动合同书》为空白劳动合同,并提交她持有的《劳动合同书》作为证据。同时,她提出自己一直在正常上班并在钉钉系统打卡,并提交她与客户微信聊天记录为证。该聊天记录显示,巫丹多次向客户发送公司的定位。

公司对巫丹提交的《劳动合同书》的真实性表示不清楚,对微信聊天记录不予认可,表示巫丹虽然在钉钉系统打卡,但仅为上下班打卡,中间并未实际到岗上班。

法院查明,巫丹曾仲裁机构申请劳动争议仲裁,仲裁机构认为公司行为构成违法,并支持了巫丹的部分请求。公司不服该裁决,向法院提起诉讼。

法院认为,公司主张巫丹自2019年2月14日以后未到岗上班,但其亦认可巫丹钉钉考勤正常打卡,其提交的工作群微信聊天记录仅表明巫丹未参加上班前召开的晨会,出庭的证人均系其员工,存在利害关系,且其提交的其他证据亦不足以证明巫丹存在旷工行为。因此,公司以旷工为由解除双方劳动合同实为不妥,应支付巫丹违法解除劳动合同赔偿金。经核算,赔偿金额为93041.78元。此外,公司还应支付巫丹被拖欠的2019年3月1日至3月11日期间的工资1151.71元。

法院作出相应判决后,公司不服并提起上诉。

二审中,提交调查取证申请书,申请法院向保险公司调取巫丹2017年10月至2019年3月17日期间工资奖金发放、考勤记录、出保单业务记录等。法院认为,巫丹否认存在这些材料存在,公司亦未提供证据证明这些材料确实存在,综合本案情况,无调取必要,故不准许该调查取证申请。

公司认为,巫丹主张旷工事实不实,她就应举证证明其在相应期间每天的具体工作内容,若无充足的证据就应认定旷工属实。鉴于原审查明认定的事实清楚,适用法律正确,故二审法院判决驳回公司上诉,维持原判。

上班族雪天摔伤 能否报销医疗费?

近日,北京迎来今冬第二场全市性降雪,网友纷纷在朋友圈晒出自己拍摄的雪景照。你的朋友圈下雪了吗?

雪景虽美,但苦了上班族一族。因为雪天路滑,摔倒受伤的人不少。因雪天路滑摔伤,能不能报销医疗费?

在这种天气里,上班族如果上下班途中滑倒摔伤是工伤吗?国家法律法规在这方面是如何规定的?因为下雪,这一系列问题,引起了人们的关注。

在工伤认定方面,《工伤保险条例》第14条第6款规定,在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,可被认定为工伤。

也就是说,上班族在上下班路上受到伤害要认定为工伤,必须满足以下条件:1.在上下班途中;2.受到伤害的原因是发生了交通事故;3.该交通事故的责任认定中,本人为非主要责任。

因此,如遇雪天路滑摔倒,自己摔倒受伤,虽然发生在上下班途中,但并未受到非本人主要责任的交通事故伤害,是不能认定工伤的。

那么,环卫工人在清扫积雪过程中摔倒是工伤吗?

根据《工伤保险条例》第14条第1款规定,在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,可被认定为工伤。

雪情就是命令,很多环卫工人连夜加班清扫积雪,加班时间也视为工作时间。

因此,环卫工人在清扫积雪过程中因雪天路滑造成的事故或意外伤害,可被认定为工伤,治疗费用通过工伤保险基金支付,且可以领取工伤保险相关待遇。

雪下得再大,人们外出开会也是必须的。此时,如果滑倒摔伤不算工伤呢?

对此,《工伤保险条例》第14条第5款规定:因工外出期间,由于工作原因受到伤害,可被认定为工伤。

因此,因工外出期间,因雪天路滑造成的事故或意外伤害,可被认定为工伤,治疗费用通过工伤保险基金支付,且可以领取工伤保险相关待遇。

既然上班族在雪天上下班滑倒有可能是工伤,那么,在工伤费用支付方面有如下两方面需要注意:

其一是如果用人单位没有为员工参加工伤保险的话,上述相关费用均由单位承担。

其二是因雪天滑倒摔伤,但没有被认定为工伤的,就不能享受工伤保险待遇。此时,职工就没有任何保障了吗?回答是否定的。因为,职工虽然没有工伤待遇,但还可以享受相应的医疗保险待遇,如病假期间工资等仍是有相应保障的。

(转自人社部网站)

·广告·

延庆区市场监管局教您如何挑选羽绒服

随着冬季到来,羽绒服进入销售旺季。目前,羽绒服市场存在问题主要有利用劣质原料冒充羽绒原料;标称充绒量重量与实际不符;羽绒蓬松度不合格;羽绒清洁度不合格等。

在此,延庆区市场监督管理局提示消费者,可以利用以下六招辨别羽绒服质量。

一是看。选购时,注意羽绒服上的标记是否齐全。要检查厂名、厂址、面料里料的成分含量、羽绒的种类及含绒量、充绒量指标等。

二是按。将蓬松的羽绒服按一下,松开后迅速回弹,恢复原状的,说明羽绒蓬松度良好。反之,则填充羽绒质量欠佳。

三是摸。用手摸捏羽绒服,感

受其手感柔软程度、有无完整的小毛管等。

四是揉。用双手揉搓羽绒服的正反面,观察是否有绒毛钻出。

五是闻。深呼吸几次,如气味明显或刺鼻,说明水洗羽绒加工过程中洗涤有问题,羽绒服有少许气味是正常的,但要避免选购味重刺鼻的商品。

六是掂。用手掂一掂羽绒服的重量,一般情况下重量越轻体积越大,说明含绒量较高,质量较好。

同时,建议消费者,购买羽绒服时不要只图价格便宜,要选择有信誉的购物地点购买正规品牌商品,索取并保管好购物凭证,以便出现问题时能更好地维权。