不讲自身违规问题 只谈公司制度不公

汽车教练索赔15万元被全部驳回

□本报记者 赵新政

作为培训汽车驾驶员的专业教练，林元元（化名）接连3次被学员举报坐姿不规范，构成严重违规。其中一次是他喝多了酒还上车教学员开车，期间，他竟然在车上睡着了。根据查明的事实，公司决定依据《员工手册》相关规定解除他的劳动合同。

林元元不服公司决定，认为公司的规章制度存在诸多不合法、不合理之处，不应该依据这样的制度解除他的劳动关系。由此，他申请仲裁并起诉到法院，要求判令公司向他支付违法解除劳动关系赔偿、未足额支付工资等费用15万余元。

法院审理认为，公司依法制定的规章制度合法有效，因林元元严重违反企业规章制度，其索赔请求缺乏事实及法律依据，故于11月10日终审判决驳回林元元的全部诉讼请求。

公司辞退汽车教练 教练指责制度不公

林元元说，他于2014年4月16日入职北京一家汽车驾驶员培训公司担任教练员。当天双方签订为期两年的劳动合同，此后又续签至2019年10月31日，合同约定执行综合工时制度。

2019年8月26日，公司向林元元邮寄解除劳动关系通知书。该通知书载明：由于林元元违反《员工手册》第7项规定，依据《劳动合同法》第39条第2款规定，公司决定于即日与其解除劳动合同。

林元元不服公司决定，向仲裁机构申请仲裁。此后，他又持原理由、原要求诉至法院。因不服一审法院判决，他又提起上诉要求撤销原判，并判决公司向他支付代通知金、违法解除劳动关系赔偿金、无理由降级降薪以及未足额支付加班费等15.2万元。

林元元的理由有三：一是原审法院认定他违反公司单方制定的《员工手册》规定，不支持其诉讼请求属于认定事实不清、适用法律错误。

林元元说，该《员工手册》在内容上与劳动法律法规相抵触，不符合法律法规强制性规定。在程序上，其未经过民主程序和公示程序，没有法律效力。在此情况下，公司认定他违反《员工手册》第7条第59款规定构成重大过失，不但不符合事实，也违反相关法律规定，是不公平不公正的。而原审法院既没有查清他是否真正存在严重过失事实，也没有查清《员工手册》是否具有法律效力就认定他违反公司规章制度，显然是错误的。

二是公司单方面调级降薪、不足额支付延时加班工资、无故扣发合格率工资，这种随意扣发员工劳动报酬行为属于违法。

林元元说，根据劳动合同约定，公司根据其工作岗位确定劳动报酬。反过来说，就是公司无权单方面根据他的岗位状态随意调级降薪。否则，就属于违约。而公司依据无效力的规章制度多次调整其岗位级别，同时降低其各项薪酬，造成他干原来工作却拿不到原来的工资。由于公司的调级降薪行为存在明显的不合法、不公平、不合理之处且属滥用权力，二审法院应当予以纠正。

三是公司时常安排延时加班，但一直不按规定足额支付延时加班工资。

林元元说，公司单方规定，他必须在本月完成83课时（两个小时为1个课时）后才记录延时加班时间，而延时加班基数不按本月工资数额计算，是以北京市本年度最低工资作为本月延时加班基数且不乘以150%系数计算，因此，他每月有近60%的延时加班工资不能拿到。

根据相关法律规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。本案中，他提供了大量公司掌握的他存在加班事实的证据。可是，原审法院要求公司提供二年的工资支付凭证，并称这样做符合《工资支付暂行规定》第6条及《北京市工资支付实施条例》第13条规定。此举导致他有多年的合法利益不能得到维护。

学员举报教练违规 公司依规作出处分

对于林元元的违规行为，公司提交3份证据予以证明。

其一，2018年9月7日，学员黄某投诉，反映林元元在9月7日7-13时的训练过程中睡觉并打呼噜，不认真教学。9月9日，公司向林元元出具员工违规鉴证表，载明他在相应时间的教学训练中坐姿不正，他在员工确认签字处签字。

其二，2019年1月21日，学员曾某投诉，反映林元元只在开始上车训练时让3位学员练倒车入库、一人三圈，其他时间基本不说话，一直在睡觉。同时，学员向公司提交了有关视频及图像，并反映他在训练中坐姿不规范，他在员工确认签字处签字。

其三，2019年8月26日，公司向林元元出具员工违规鉴证表，载明：2019年8月18日7-13课时，教练员林元元在训练中坐姿不正。林元元在员工确认签字处签字。

庭审中，林元元虽不认可上述证据的真实性及证明目的，但认可在公司主张的相应时间存在相关违纪事实。

公司《员工手册》第12章第2项规定，员工违反规章制度，公司将向员工下发《员工违规鉴证表》。根据过失的种类、情节，员工将受到罚款、降职、降薪、留司察看、解除劳动合同、解除劳动合同永不录用等处罚。

第3项规定，在一个自然年内，每二次一般过失即视为一次严重过失。累计3次严重过失且不构成解除劳动合同的即视为最后警告，如再发生任何过失行为即解除劳动合同。

第4项规定，员工的违规行为，在不构成第3项所述解除劳动合同的情况下，从违纪之日起满3年，过失次数重新计算。

第7项规定，在教学中坐姿不规范及存在安全隐患的，第1、2、3次均为严重过失，第3次可以解除劳动合同。

公司提交的证据显示，林元元在《员工手册》回执上签字。该回执载明：本人已认真阅读了《员工手册》，完全理解手册内容，并将遵守手册所述的公司各项规章制度。本人将爱护、保存好《员工手册》做好保密工作，在离职时将《员工手册》完好无损的交回公司人事处，如丢失或损坏《员工手册》，本人同意按公司相关规定给予赔偿。

根据上述情况，公司依据《员工手册》第7项规定与林元元解除劳动关系。

教练提出多项诉求 因无依据全被驳回

2019年8月30日，林元元向仲裁机构申请仲裁并提出8项请求。其中包括公司应当向其支付代通知金3658元、违法解除劳动关系赔偿金40247元、在职期间未足额支付的延时加班工资差额49776元。此外，还有未休年休假工资15140元、无故扣留合格率工资15000元、过失核减工资等，总金额合计达到15.2万元。因仲裁裁决未支持其请求又诉至一审法院。

一审法院认为，本案的争议焦点是林元元2019年仅有2次严重过失行为，另一次严重过失行为系发生在2018年，即3次严重过失行为并非发生在同一自然年度内，公司以林元元3次构成严重过失与之解除劳动合同关系是否合法。

根据《员工手册》规定，两次一般过失视为一次严重过失的年限为一个自然年度内，但是对其他违规行为违规次数对应的处罚，在不符合第3项规定中的解除劳动合同的情况下，过失次数自违纪之日起满3年重新计算。

本案中，林元元的违纪行为均为一次即构成严重过失，不适用1个自然年度内2次一般过失即视为一次严重过失的规定，且林元元的3次严重过失行为间隔未超过1年。公司提交的《员工手册》回执、工会回执等证据可以证明林元元知晓公司的规章制度，公司与林元元解除劳动合同履行了通知工会的程序。公司根据《员工手册》规定与林元元解除劳动合同关系不构成违法解除。

根据查明的事实，因公司不存在无故调级降薪、降低加班工资计算基数等行为，林元元的诉求缺乏事实及法律依据，一审法院判决驳回林元元的全部诉讼请求。

林元元不服一审法院判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

个人制作的客户通信录是否具备著作权？

基本案情

李某是一家房地产公司的销售人员，在平时的工作中积累了大量的客户资源。李某为了销售工作的进一步开展，对于其积累的大量客户资源的通信方式进行了精心的编排，形成了一份通信录。吴某也是该房地产公司的销售人员。一次偶然的机会，他发现了李某的通信录，觉得不错就拍照复制过去。

李某发现后，认为吴某的行为侵犯了自己的著作权，要求吴某赔付。

法律分析

李某辛苦制作的通信录是否具备著作权，在知识产权的发展历史中是有争议的。早期的美国知识产权法中对于智力成果一律加以保护，但随后的判例中推翻了这一规则，认为不是所有的智力成果都是值得保护的。

一般认为，作品是文学、艺术和科学领域内具有独创性并能以某种有形形式复制的智力成果。其构成要件主要有：其一属于文学、艺术和自然科学、工程技术等可续领域中的智力成果；其二为具有独创性；其三为可复制性。本案中，通信录只是对已有的联系方式进行简单的排序，并不具备独创性，因此，不构成作品，也不享有著作权。

李德勇 律师

工作地与单位注册地不同 工资和工伤执行何地标准

编辑同志：

我所在的公司于A地注册，而我的实际工作地即劳动合同的履行地在B地。请问：在劳动合同仅约定工资按政府规定的最低工资标准支付的情况下，我的工资究竟应当按A地标准还是按B地标准执行？如果公司没有为我办理工伤保险，万一发生工伤，又应当按何地标准赔偿？

读者：刘嘻嘻

刘嘻嘻读者：

一方面，《劳动合同法实施条例》第十四条规定：“劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。”

与之对应，你与公司约定的劳动合同履行地为B地，而公司与你没有其它特别约定，最低工资标准自然应当按B地的标准执行。

另一方面，《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》第七条也指出：“用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，原则上应在注册地为职工参加工伤保险；未在注册地参加工伤保险的职工，可由用人单位在生产经营地为其参加工伤保险。劳务派遣单位跨地区派遣劳动者，应根据《劳务派遣暂行规定》参加工伤保险。建筑施工企业按项目参保的，应在施工项目所在地参加工伤保险。职工受到事故伤害或者患职业病后，在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇；未参加工伤保险的职工，应当在生产经营地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按照生产经营地的规定依法由用人单位支付工伤保险待遇。”

按照以上规定，在公司没有为你办理工伤保险的情况下，一旦发生工伤，公司应当按照生产经营地，即劳动合同履行地B地的工伤保险待遇标准，向你给予赔偿。

颜梅生 法官