

辞职时未明示由于欠薪

员工请求经济赔偿获支持

□本报记者 赵新政

依据《劳动合同法》第38条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同。在合同解除时,用人单位应当按照本法第46条规定向劳动者支付经济补偿。陈雾(化名)被公司无故克扣工资后选择了离职,但他没有直接将该原因填写在公司制作的离职面谈记录表上。由此,公司根据其填写内容认定其属于自动离职,拒绝向其支付经济补偿。

陈雾称,在填写离职原因时,他选择的是“不满意公司政策和措施”,在表格备注处及下方空白处没有对离职原因作详细解释说明。不过,其真实意思是因扣发绩效工资,对公司仅依据领导意思就决定绩效工资多少的考核制度无法认同。公司则认为,其选择是自愿的,是其真实意思表示。

法院认为,“不满意公司政策和措施”与“用人单位未及时足额支付劳动报酬”虽系不同的离职理由,但公司提交的离职面谈记录表系公司制作,离职原因选项中并无“拖欠工资”之类的备选项,陈雾的表述虽然比较模糊,但考虑到离职前公司确实以制度为由克扣了部分工资,故判令公司应当向陈雾支付经济补偿金15000元。公司上诉后,二审法院于8月2日终审判决驳回上诉,维持原判。

绩效工资无故被扣 员工选择自愿离职

陈雾于2019年6月20日入职,双方签订了期限为3年的劳动合同。按照合同约定,其在公司担任技术总监职务,入职后先行试用1至3个月,试用期月薪为:基本工资3000元,岗位工资7000元,绩效工资3000元。其中,绩效工资根据月度工作情况由上级主管评定。试用期结束以后,公司将为其增加管理补贴2000元,基本工资、岗位工资和绩效工资保持不变。

2019年6月至2020年2月期间,陈雾月实发工资数额最高达到11516.46元,最低仅3674.21元。也就是说,其从未足额领取过工资。经询问,他才知道公司

一直在克扣其绩效工资。

绩效工资虽然是浮动的,但陈雾认为,凭其工作业绩,其还不至于每月都领不到绩效工资,也不可能只领取数额特别少的绩效工资。因公司不能对克扣工资作出合理解释,且不提供扣减绩效工资的证据,他于2020年2月17日选择了自愿离职。

在公司发放的离职面谈记录表中,陈雾认真查看了列明的几项离职原因,因为没有更合适的离职原因可选,他就勾选了其中的一项,即不满意公司政策和措施。

此后,因为经济补偿问题谈不拢,陈雾向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决公司向其支付2019年6月20日至2020年2月17日被克扣工资29852元、2019年8月至2020年1月加班工资71931元、经济补偿15000元、防暑降温费560元。

离职原因究竟为何 争议双方各有主张

2020年6月8日,仲裁机构根据审理查明的事实,裁决公司向陈雾一次性支付降温费465.06元,公司和陈雾对该项裁决事项均未提起诉讼,故对该项裁决予以确认。

关于公司是否应当支付工资差额问题。一审法院查明,陈雾与公司约定的试用期工资为每月13000元,试用期结束后为每月15000元。但在相应期间陈雾的每月实发工资中,除扣公积金、扣保险、个税外,另外扣除了绩效工资等费用。

公司对此解释为,绩效工资根据月度工作情况由上级主管评定,因此,该公司有权决定陈雾的绩效工资数额,也有权扣除相应的绩效工资。对此,一审法院认为,公司扣除陈雾的绩效工资,应当提交相应证据证明扣发的依据,未提交应当承担举证不能的法律后果。因公司不能提交相应的证据证明自己的主张,一审法院对仲裁裁决的该部分裁决内容予以支持。

关于是否应支付经济补偿问题。根据《劳动合同法》第38条、第46条规定,劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同的,用人单位应

公司在规章制度中明确规定

了绩效考核,陈雾已签字认可该规章制度。其作为核心团队领导,在发放绩效工资前,公司已向其告知各团队绩效考核情况。其认可公司对他的考核结果,在公司发放工资后并未对工资情况提出异议,直到其离职也仅是对公司制度政策的不认可,并非因公司克扣工资而离职。由此来看,其要求公司支付工资差额亦没有事实和法律依据。

陈雾辩称,其并没有认可公司的绩效考核制度。在仲裁庭审中,公司提交的证据显示,公司向他公示的考核结果是团队的考核结果,并不是对他本人的实际岗位的考核。在未对他本人进行业绩考核的情况下,公司便扣除其绩效工资属于无故克扣工资。因公司拖欠工资事实清楚,证据确实充分,其因此被迫离职,公司应当支付经济补偿。

因为欠薪员工离职 公司应付经济补偿

一审法院认为,仲裁裁决公司向陈雾一次性支付降温费465.06元,公司和陈雾对该项裁决事项均未提起诉讼,故对该项裁决予以确认。

关于公司是否应当支付工资差额问题。一审法院查明,陈雾与公司约定的试用期工资为每月13000元,试用期结束后为每月15000元。但在相应期间陈雾的每月实发工资中,除扣公积金、扣保险、个税外,另外扣除了绩效工资等费用。

公司对此解释为,绩效工资根据月度工作情况由上级主管评定,因此,该公司有权决定陈雾的绩效工资数额,也有权扣除相应的绩效工资。对此,一审法院认为,公司扣除陈雾的绩效工资,应当提交相应证据证明扣发的依据,未提交应当承担举证不能的法律后果。因公司不能提交相应的证据证明自己的主张,一审法院对仲裁裁决的该部分裁决内容予以支持。

关于是否应支付经济补偿问题。根据《劳动合同法》第38条、第46条规定,劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同的,用人单位应

当向劳动者支付经济补偿。本案中,陈雾在填写离职原因时,选择的是“不满意公司政策和措施”,在备注处及下方空白处没有对离职原因作详细解释说明。陈雾称其真实意思是因为扣发绩效工资,对公司仅依据领导意思就决定绩效工资多少的考核制度无法认同。其作为非法律专业人员,很难预判其选择的离职原因具体代表的意义。

一审法院认为,“不满意公司政策和措施”与“用人单位未及时足额支付劳动报酬”虽系不同的离职理由,但公司提交的离职面谈记录表系公司制作,离职原因选项中并无“拖欠工资”之类的备选项,陈雾的表述虽然比较模糊,但考虑到离职前公司确实以制度为由扣除了部分工资,因此,本公司应当向陈雾支付经济补偿15000元。

综上,一审法院判决公司向陈雾支付降温费465.06元、工资差额27383.72元、经济补偿金15000元,各项合计42848.78元。公司不服该判决,向二审法院提起上诉。

二审中,公司提交邮件截图3张及附件3份、公司法定代表人签字的考核结果。证明公司扣除陈雾绩效工资符合规定。陈雾质证称,对邮件真实性无异议,对考核结果真实性不认可,并称从来没有见到过。

二审法院认为,当事人对自己的诉讼请求所依据的事实,有责任提供证据加以证明,否则,应承担举证不能的法律后果。因公司提交证据系公司单方制作,不足以证明其扣发陈雾工资合法有效,故应向陈雾支付工资差额。

陈雾在离职面谈记录表中勾选离职原因为“不满意公司政策和措施”,该记录表系公司提供,表格中离职原因中未有“用人单位未及时足额支付劳动报酬”的勾选项,结合公司确实扣发陈雾绩效工资的事实,陈雾称其真实意思是因对公司考核制度及随意扣发绩效工资不认同的解释并无不妥,二审法院予以确认。

鉴于公司的上诉请求不成立,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

员工依法出庭作证 公司不能扣付工资

编辑同志:

因我无意中目睹了一场歹徒寻衅滋事的全过程,法院在开庭审理该案前,向我送达了《证人出庭通知书》,要求我按时出庭作证。事后,公司扣除了我出庭作证期间的工资,理由是出庭作证与我在公司的工作无关,也没有给公司带来任何经济利益。

请问:公司的做法对吗? 读者:林桂香

林桂香读者:

公司的做法是错误。

一方面,出庭作证是公民的法定职责。

《刑事诉讼法》第四十八条规定:“凡是知道案件情况的人,都有作证的义务。”

《民事诉讼法》第七十条规定:“凡是知道案件情况的单位和个人,都有义务出庭作证。有关单位的负责人应当支持证人作证。”

因此,你根据法院通知如期出庭作证,无疑是在履行一个公民的法定义务,公司无疑也应当支持。

另一方面,公司应当向你发放因出庭作证耽误工作的工资。

《劳动法》第五十一条规定:“劳动者在法定休息日和婚丧期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。”

《工资支付暂行规定》第十条规定:“劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间,用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括:依法行使选举权或被选举权;当选代表出席乡(镇)、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议;出任人民法庭证明人;出席劳动模范、先进工作者大会;《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间;其它依法参加的社会活动。”

由此来看,虽然出庭作证与你在公司的工作无关,客观上耽误了你在公司的工作,也不能给公司带来任何经济利益,但因其属于“依法参加社会活动”“出任人民法庭证明人”,公司不得扣发你的工资。

再一方面,你可以向有关部门投诉。

《劳动合同法》第八十五条规定:“用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金:(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的……”

由于公司的做法属于未按国家规定足额支付劳动报酬,所以,你有权依据该项规定向有关部门投诉,由其督促公司履行支付工资的义务。 颜东岳 法官

员工通过云平台接单领薪 单位不能规避用工责任

意味着她与公司不存在劳动关系。

李琳琳想知道:在没有书面劳动合同的情况下,能否认定她与公司存在劳动关系?

法律分析

根据相关法律规定,可以认定李琳琳与公司之间存在劳动关系。

《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的

主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

与之对应,可以发现本案具备对应的法律特征:一方面,李琳琳与公司均符合法律、法规规定的用人单位和劳动者的主体资格;李琳琳是应公司要求与云平台签订《共享经济自由职业者服务合作协议》,从事的工作实际上是由公司安排,也是公司工作的一部分,只不过安排的方式通

过云平台来办理,且平时接受公司的考勤等用工管理。李琳琳的劳动报酬虽然是通过云平台以服务费的形式支付,但最终的支付主体仍为公司。

简而言之,就是公司虽然在与李琳琳的用工关系中引入了云平台服务,但公司对其是实际招用而非通过互联网平台来随机寻找、筛选、匹配,其实质仍然为线下用工。本案反映出来的问题是,公司的做法并非用人单位逃避与劳动者建立劳动关系、规避办理社会保险义务以及降低用工成本的“护身符”。

廖春梅 法官