

因加班工资发生争议被单位找茬开除

员工获违法解除劳动关系赔偿

□本报记者 赵新政

从入职第一天起到被解除劳动合同，窦文轩（化名）连续在公司工作了12年零8个月。在他发现公司克扣加班工资前，双方之间一直相安无事。当索要加班工资被拒后，他才申请了劳动争议仲裁。岂料，劳动争议仲裁机构未支持他的请求。

无奈，窦文轩向法院提起诉讼。可是，他因客观原因未能按时出庭，被法院裁定按撤诉处理。后来，历经提审、重审、再审等程序最终使案件审理得以顺利进行。经审理，法院判决公司向其支付加班工资22443.44元。

在与公司对簿公堂的期间，窦文轩仍在公司正常上班。他拿到这个胜诉判决后，公司立即以盗窃公司财物为由将其开除。因公司不能提供证据证明该项主张，8月6日，二审法院认定公司构成违法解除劳动关系，判令其向窦文轩支付赔偿等62091.74元。

加班工资引发争议 起诉之后遭遇波折

窦文轩说，他于2008年2月26日入职，工作岗位是生产工人，工作职责包括清运厂区垃圾。因他从事的是洗豆工作，所以，每天都要按照公司的要求持续工作十几个小时。可是，公司从未向他支付过加班费。

发觉公司克扣加班工资后，窦文轩通过多次协商未获得补偿。于是，他于2019年1月25日向劳动争议仲裁机构提出申请，请求公司向其支付节假日、休息日、未休年假及延时加班工资。然而，他的请求被全部驳回。

窦文轩不服该仲裁裁决向一审法院提起诉讼，但在2019年6月11日开庭时，其因故未能到庭。一审法院以其经传票传唤、无正当理由拒不到庭为由，裁定

本案按其撤诉处理。窦文轩不服一审法院上述裁定，向二审法院申请再审。经审理，二审法院裁定提审本案。再审中，窦文轩称其在一审法院开庭日因临时交通限制、道路堵塞等原因迟到，并当面解释了迟到原因，但该院不接受其解释并作出了按撤诉处理的裁定，导致对其不利的仲裁裁决书发生效力，使其失去了救济途径。

窦文轩称，仲裁裁决书认定事实有误，其要求公司支付未休年休假工资，该未休年假的事实应由公司承担举证责任，而公司只提交了工资表，但该工资表为公司单方制作。其在职期间存在长时间加班，加班由直属领导或车间主管口头或电话通知，公司应支付加班工资。

公司答辩称，不同意窦文轩的再审请求及理由。窦文轩在原审中没有按照法庭规定的时间到庭参加诉讼，原审法院裁定按撤诉处理符合事实及法律规定。其委托诉讼代理人没有按时到庭参加诉讼，导致其诉求得不到支持，其可向委托诉讼代理人主张权利，并非失去所有的救济途径。当时，窦文轩的委托诉讼代理人向法官解释未按时到庭参加诉讼是因为记错时间并不是交通管制，且窦文轩所说交通管制的地点离法院很近，不可能到达不了。

法院再审认为，原审中窦文轩虽未按规定时间准时到庭参加诉讼，但法院与其进行了电话联系，其在规定时间20分钟后实际到庭，原审法院裁定按撤诉处理不当，故裁定本案发回重审。

索要欠薪获得支持 公司找茬辞退员工

索要欠薪的诉讼程序恢复

后，窦文轩仍然坚持自己的诉讼请求。其理由是根据他所提供的证据即可证明其每月都存在加班事实。公司提交的考勤记录没有加班，依据相关法律规定，在公司拒不提供对其不利的证据的情况下，应当自行承担不利后果。

关于未休年假工资，窦文轩认为该举证责任应由公司承担，其虽然每年5月份领取了800元的费用，但该费用并不是公司所主张的未休年假工资。

公司请求驳回窦文轩的诉讼请求，理由是窦文轩提交的微信聊天记录、电话录音等不能证明其存在加班的事实。况且，其不能证明微信、录音中的人员为公司员工本人。其提交的微信群也不是公司的工作群，该群中涉及的当事人仅仅是公司普通员工而不是法人、股东、主管。因有关人员未出庭作证，相关微信聊天记录不具有客观真实性，不应作为定案依据。

公司辩称，按照公司加班管理规定，凡需要加班的员工都要提前填写《加班申请表》，必须经过上级主管与人力资源部门共同批准后方可加班，否则无效。而公司从未安排窦文轩加班工作。至于未休年假工资，在仲裁中窦文轩承认其已休年假，否认领取过未休年假工资，然而，公司提供的工资表可证明已支付相应的工资。

因公司提交的工资表并非原始考勤记录，亦无窦文轩签字确认，一审法院对其真实性不予确认。窦文轩提交的微信聊天记录中考勤记录的工资项目构成完整，该薪资表中还列有除窦文轩以外的该公司的其他员工，因公司并无有效的相反的证据，一审法院对该考勤记录的真实性予以确认。

窦文轩提供的考勤记录显示，其在2018年10月共计出勤30日，存在在国庆节期间加班的情形，但其无证据证明其他法定节假日加班，故一审法院对其在当年国庆节期间加班2日予以认定，对其他法定节假日加班不予认定。结合已经查明的事实，扣除其已经领取的相应费用，一审法院判决公司向窦文轩支付2018年6月、7月、9月、10月、11月休息日加班工资20259.5元、2018年10月的节假日加班工资2183.94元，各项合计22443.44元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后于2020年9月24日判决驳回上诉，维持原判。同年10月29日，公司以窦文轩盗窃公司财物为由将其辞退。

违法解除劳动关系 公司承担赔偿责任

窦文轩不服公司辞退决定，经劳动争议仲裁机构审理，裁决公司向其支付2019年2月、2020年9月份工资差额2471.28元，此外，公司还须向其支付违法解除劳动关系赔偿金57980元。

公司向一审法院诉称，其并不拖欠窦文轩2019年2月及2020年9月工资，且已经足额支付。因窦文轩于2020年10月28日窃取公司财物，严重违反企业管理制度，公司依据相关规章制度将其开除并非违法解除劳动合同，无需向其支付经济赔偿金。

一审经审理查明，2019年2月，窦文轩仅出勤3天，公司支付其当月工资209.17元，公司支付2020年9月工资1719.55元。2020年10月28日下午，窦文轩运送的垃圾车上有两瓶豆腐乳，保安人员发现后通知公司负责人。同年10月29日，公司解除与窦文

轩的合同，并送达《解除劳动合同告知函》，内容为：“因您在任职期间严重违反公司管理制度，公司决定于2020年10月29日正式与您解除劳动合同及关系，并不向您支付任何经济补偿金或赔偿金。”

一审法院认为，用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地政府规定的最低工资标准，否则应予补足。上述工资不包括劳动者个人承担的社会保险费用和住房公积金。本案中，公司未能提供充分有效的证据证明窦文轩缺勤系旷工，故应当补足涉诉两个月工资差额2471.28元。另外，公司未能提供充分有效的证据证明窦文轩运送的垃圾车上的两瓶豆腐乳系窦文轩本人盗窃得来，故公司以此为由解除与其劳动合同属于违法解除劳动合同的行为，应依照法律规定支付违法解除劳动合同赔偿金。

据此，一审法院判令公司支付窦文轩工资差额2471.28元、2020年末休年休假工资1640.46元、违法解除劳动关系赔偿金57980元，各项合计62091.74元。

二审法院认为，公司提交的证据只能证明在窦文轩负责运送的垃圾车上有两瓶豆腐乳，但就其存在窃取豆腐乳的行为并未予以充分证明，公安机关亦未对窦文轩存在盗窃行为进行认定。结合窦文轩对于收集垃圾过程及公司对于安保检查等的描述，现有证据不足以排除他人将豆腐乳置于垃圾袋中被带入垃圾车的可能性，亦无法确认窦文轩存在盗窃、侵占公司财物的行为。公司在未做深入调查的情形下径直解聘窦文轩缺乏事实依据和法律依据，应当认定为违法解除。据此，判决驳回公司上诉，维持原判。

遭遇冒名结婚， 如何解除婚姻关系？

近日，读者曾冰洁向本报反映说，她与杨某在公司组织的技术交流会上相识相恋。不久，二人便开始谈婚论嫁。可是，她与杨某闪婚后，杨某携带大笔彩礼玩起了“失踪”。经查，杨某系为骗取财物利用捡来的身份证冒名与她结婚，而婚姻登记机关因审核不严向他们发放了结婚证。她为此提起离婚诉讼时，法院却不予受理。

曾冰洁想知道：她该怎样才能解除与杨某的婚姻关系？

法律分析

曾冰洁应通过行政复议或者行政诉讼来解除婚姻。

一方面，其与杨某的婚姻不属于法院民事管辖的范围。

根据《民法典》相关规定，婚姻分为无效婚姻、可撤销婚姻、合法婚姻三种。法院通过民事诉讼对婚姻的处理，包括确认婚姻是否无效、是否撤销婚姻、是否准予离婚。其中的无效婚姻包括重婚、有禁止结婚的亲属关

系、未到法定婚龄三种情形，可撤销婚姻是指因胁迫而结婚的。本案中，曾冰洁与杨某的婚姻不属于无效婚姻、可撤销婚姻。

其婚姻是否合法，要从形式要件和实质要件来考量。而实质要件包括男女双方完全自愿、达到法定年龄、符合一夫一妻制。而杨某系以结婚为名行诈骗之实，对结婚不是真实自愿，不符合结婚的实质要件。

另一方面，其只能通过行政复议或者行政诉讼解除与杨某的婚姻。

杨某冒名结婚，婚姻登记机关审核不严办理登记并发给结婚证，这意味着登记程序存在瑕疵，进而影响结婚登记的效力。依据《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第十七条第二款规定，当事人以结婚登记程序存在瑕疵为由提起民事诉讼，主张撤销结婚登记的，告知其可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

颜东岳 法官

擅自修改生产数据 可以构成违法犯罪

编辑同志：

我是一家工厂的员工，工厂在组织生产作业中经常无视生产、作业的特殊规范，违规操作，如为了逃避监管，关闭直接关系安全生产的监控设备，擅自篡改、销毁计算机信息数据，这都可能带来一些安全隐患。

请问，类似的危险行为是否构成犯罪？读者：阮瑞文

阮瑞文读者：

为了加强安全生产工作，防止和减少生产安全事故，我国刑法规定有生产事故类犯罪，具体包括重大责任事故罪、重大劳动安全事故罪、强令、组织他人违章冒险作业罪、危险物品肇事罪、工程重大安全事故罪等，但这些生产事故类犯罪，基本上都立足于过失犯罪，都是在事故发生之后刑法才出面。而实际上，很

多事故的发生，是因为企业在生产、作业过程中无视生产、作业的特殊规范所致。

违规操作、擅自篡改、销毁和生产作业安全有关联的数据，如关闭瓦斯浓度报警装置，或者篡改瓦斯浓度的数据，这会带来特别大的安全隐患，为此，刑法对生产安全的保护予以了提前化、早期化，表现在《刑法修正案（十一）》增设了危险作业罪。这样，即使还没有发生事故，也要追究行为人的刑事责任。

《刑法修正案（十一）》第四条规定：“在生产、作业中违反有关安全管理的规定，有下列情形之一，具有发生重大伤亡事故或者其他严重后果的现实危险的，处一年以下有期徒刑、拘役或者管制：（一）关闭、破坏直接关系生产安全的监控、报警、防护、救生设备、设施，或者篡改、

隐瞒、销毁其相关数据、信息的；（二）因存在重大事故隐患被依法责令停产停业、停止施工、停止使用有关设备、设施、场所或者立即采取排除危险的整改措施，而拒不执行的；（三）涉及安全生产的事项未经依法批准或者许可，擅自从事矿山开采、金属冶炼、建筑施工，以及危险物品生产、经营、储存等高度危险的生产作业活动的。”这就增设了危险作业罪。危险作业罪的犯罪主体包括自然人和单位，主观方面是出于故意。

你单位在生产过程中，关闭直接关系安全生产的监控设备，擅自篡改、销毁计算机信息数据，如果这种行为具有发生重大伤亡事故或者其他严重后果的现实危险，那么，就涉嫌犯危险作业罪，你可以向当地应急管理部门或者公安机关举报。潘家永 律师