

员工因公司欠薪在服务期内离职

公司追索提前解除劳动合同违约金被驳回

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第22条规定,“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”商尔纳(化名)经培训入职时与公司约定了期限为15年的服务期协议,但他工作两年即因欠薪依据本法第38条规定辞职离去。为此,公司向他追索违约金、培训费等360万元。

商尔纳不同意公司的要求,并认为其在工作违反法律规定的情况下无需继续履行服务期约定,且有权解除劳动合同。公司虽不反对商尔纳离职且按照法院判决向他支付了工资差额、经济补偿等费用,但双方之间的服务期约定是另一份协议,本着诚实信用的原则其仍应继续履行,否则即属于违约,依法应当承担违约责任。

法院认为,用人单位与劳动者约定了服务期,劳动者依法解除劳动合同的,不属于违反服务期约定,用人单位不得要求劳动者支付违约金。再者,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年,公司在时隔两年之后才追要违约金、培训费既无事实法律依据亦超过了仲裁时效,故于12月10日终审判决驳回公司的诉讼请求。

因未足额支付工资 员工服务期内辞职

商尔纳说,2015年7月15日入职当天,公司即与他签订了劳动合同。该劳动合同比较特别,因他从事的是飞行员工作,所以在入职前即参加了相关业务培训。入职时,公司为他支付了培训期间的各项费用。由于这项费用相当于专项培训费用,所以在劳动合同中直接约定了服务期限。

双方签订的劳动合同第7条约定,专项培训费用80万元,其中包括但不限于培训费用、差旅费用及其他直接费用。商尔纳入职后的服务期限自培训结束取得私照、商照或教员执照后的第二天起算,期限为15年。在服务期

限届满前,商尔纳无论任何原因主动提出解除劳动合同的、不履行合同、中断履行合同或公司因其违反合同规定致使合同无法继续履行时,其必须支付公司赔偿金为200万元、违约金80万元,偿还培训费用80万元。

为证明相关费用确实存在,公司提交的人才输送意向合同载明,其从航空飞行学院选聘学员时须支付人才引进费,其中商尔纳取得商照后公司支付的培训费为53万元。此外,还有公司为他转任教员支付的培训费用16.95万元、为他取消商照夜航限制支付的培训、差旅费等费用98000等。

2017年8月11日,商尔纳以拖欠工资为由提出辞职并申请劳动争议仲裁。经审理,仲裁裁决公司支付其2015年7月15日至2017年8月10日期间工资差额48672.33元。此后,本案诉至一审法院。一审法院判决公司支付商尔纳工资差额48672.33元、解除劳动合同经济补偿金22500元、2016年8月1日至2017年8月10日未休年休假工资4138元,各项合计75310.33元。2018年7月2日,二审法院终审判决维持原判。

两年之后公司索赔 法院认定超过时效

2020年7月8日,即商尔纳离职诉讼结束两年之后,公司申请劳动争议仲裁,要求他赔偿培训费损失80万元、支付解除劳动合同赔偿金200万元、支付解除劳动合同违约金80万元,但该请求被裁决驳回。

公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。庭审中,商尔纳主张公司的诉请已超过仲裁时效。公司辩称,此前其曾主张权利,仲裁时效已经中断,现在起诉没有超过期限。为此,特意提交2018年8月2日、2019年7月27日公司向商尔纳发出支付培训费、违约金通知书,并提交未显示张贴地点的照片予以证明,同时提交录像予以佐证,而录像的内容为公司以快递名义将快递信封交给了案外人。

一审法院认为,用人单位与

劳动者约定了服务期,劳动者依照《劳动合同法》第38条规定解除劳动合同,不属于违反服务期约定,用人单位不得要求劳动者支付违约金。此外,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。已生效的法院判决认定商尔纳因公司拖欠工资为由离职,并判决公司支付经济补偿金,因此,商尔纳该解除行为不属于违反服务期的约定,公司要求其赔偿培训费、解除劳动合同赔偿金、解除劳动合同违约金的诉请,无事实与法律依据。

因公司提交的照片未显示张贴地点,录像未体现快递信封内容,亦未体现送达时间,商尔纳对此予以否认,在公司未能进一步提供确实有效证据证明其已向商尔纳主张权利导致仲裁时效中断的情况下,一审法院认定公司的请求已超一年仲裁时效。据此,判决驳回公司的诉讼请求。

因为欠薪解除合同 不属违反服务约定

公司不服一审判决,向二审法院提起上诉。公司认为,双方间的工资争议法院于2018年7月2日终审判决后,其于2018年8月2日在某一地点张贴了要求商尔纳支付培训费、违约金的通知书。2019年7月27日,公司又在上述同一地点张贴了催要培训费、违约金的通知书。接下来,其于2020年7月8日申请劳动争议仲裁,于2021年6月13日向一审法院邮寄了两个视频光盘。这些时间点串联起来即构成法律意义上的诉讼时效中断,亦即其诉讼请求没有超过时效。

公司诉称,其提交的影像是为了证明地点而非时间,这些影像足以证明公司张贴通知的地点为同一地点。其实,该证明责任完全在商尔纳一方,原审完全可以要求商尔纳置可或置否,并向其释明虚假陈述的法律后果。但公司为了彻底堵住商尔纳不尊重事实之口,再次进行了取证。其拍摄视频的起因是商尔纳对张贴通知的地点存在争议,目的是为了证实该地点就是商尔纳的住所地。为了证明这个地点是商尔纳

的住所地,公司采取便于沟通的送快递方式与接收人员进行交流,经过交谈,出来接收快递的人是商尔纳的母亲。但原审对待证事实不明的情况下,就草率地以“未体现送达时间为由”不予支持。

商尔纳辩称,根据《劳动合同法实施条例》第26条规定,即使双方签订过服务期协议,约定了违约金和服务期,但在符合《劳动合同法》第38条的情况下,其不需要支付违约金。

同时,根据《劳动合同法》第22条规定,公司主张违约金就不能主张培训费,应驳回其重复的诉讼请求。

二审法院认为,双方当事人争议的焦点问题为公司的起诉是否超过仲裁时效。公司称其诉讼请求没有超过时效,其提交的证据足以证明张贴债权通知的地点就是商尔纳的住所地,原审在认定事实存在程序性错误,剥夺了公司举证以及陈述事实的权利。然而,公司并未提交充分证据证明2018年8月2日、2019年7月27日这两个时间公司在同一地点张贴了要求商尔纳支付培训费、违约金的通知书的事实客观成立,商尔纳对于该事实亦不予认可。再者,公司亦未能提交充分证据证明该地点系商尔纳的有效送达和通知地点,其提交的录像亦未体现快递信封具体内容,故依据现有证据,难以认定公司已有效向商尔纳主张权利导致仲裁时效中断。

另外,一审法院驳回公司的诉讼请求并非仅以超过仲裁时效为依据。根据《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》相关规定,除了违反服务期约定及违反竞业限制义务的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金;用人单位与劳动者约定了服务期,劳动者依照《劳动合同法》第38条规定解除劳动合同的,不属于违反服务期的约定。因此,商尔纳的解除行为不属于违反服务期的约定。鉴于公司的上诉请求不能成立,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,二审法院终审判决驳回上诉,维持原判。

体罚业绩差员工致残 责任人当负刑事责任

编辑同志:

因我的业绩“垫底”导致所在部门的季度奖金被一笔勾销,部门负责人马某为处罚我,命令我当着大家的面双手抱头做300个上下蹲。在下蹲过程中,我出现身体不适,经诊断为腰部肌肉严重撕裂坏死,胳膊肱二头肌、两侧肋骨、肋间神经严重受损所致。

请问:马某应否承担刑事责任?

读者:俞丽丽

俞丽丽读者:

马某已构成故意伤害罪,应当承担刑事责任。

对员工的体罚包括一般体罚和变相体罚。一般体罚是指通过对员工身体的责罚,特别是造成疼痛,来进行惩罚或教育,常见形式有用手脚殴打、用器物打、罚站、罚跪、饿饭等。而变相体罚是指用上述体罚方式以外的其他形式来体罚劳动者,如威胁、呵斥、讽刺、挖苦、辱骂、刁难等。无论是哪一种体罚,都为法律所禁止。

对此,《劳动法》第九十六条规定:“用人单位有下列行为之一,由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告;构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任:(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(二)侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。”

《劳动合同法》第八十八条第(三)项规定,用人单位“侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的”,应依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

上述规定表明,体罚员工必须承担三种后果:一是有体罚行为,尚不构成犯罪,公安机关可以对责任人员给予治安处罚。二是如果给员工造成身体伤害或者精神损害、名誉损失等,便必须给予民事赔偿。三是如果构成犯罪,必须根据行为的性质及其损害后果予以不同的定罪量刑。即使用暴力或者以其他方法,故意伤害员工身体,构成轻伤,可处三年以下有期徒刑、拘役或者管制;致人重伤,可处三年以上十年以下有期徒刑;致人死亡或者以特别残忍手段致人重伤造成严重残疾,可处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑。

就重伤的情形包括哪些,司法部、最高人民法院、最高人民检察院、公安部印发的《人体重伤鉴定标准》第二条规定:“是指使人肢体残废、毁人容貌、丧失听觉、丧失视觉、丧失其他器官功能或者其他对于人身健康有重大伤害的损伤。”本案中,你因受到马某的体罚导致腰部肌肉严重撕裂坏死,胳膊肱二头肌、两侧肋骨、肋间神经严重受损,属于重伤之列,马某应当承担刑事责任。

颜东岳 法官

入职一年半未签劳动合同如何维权?

常律师:

您好!

我2020年6月入职现在的公司,公司正常给我发放工资,并给我缴纳了社保。我每天工作8小时,每周是双休,但是到现在已经一年半了,公司还是没有跟我签订正式的劳动合同。

请问:我现在可以要求公司跟我签订书面的无固定期限的劳动合同吗?同时,我还可以要求公司支付未签订劳动合同期间的二倍工资吗?

答:

《劳动合同法》第十四条第

三款规定:“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”因您已经在公司工作了一年半的时间,故应视为您与公司已经订立了无固定期限劳动合同。现在,您有权要求公司与您签订书面无固定期限劳动合同。

另外,《劳动合同法》第八十二条第一款规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”因此,您可以要求公司支付您自用工之日起超过一个

月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的二倍工资。

不过,《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第28条规定:“……(2)用人单位因违反《劳动合同法》第十四条第三款规定,自用工之日满一年不与劳动者订立书面劳动合同,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同的情况下,劳动者可以向仲裁委、法院主张确认其与用人单位之间属于无固定期限劳动合同关系。在此情况下,劳动者同时主张用人单位支

付用工之日满一年后的二倍工资的不予支持。……”因此,用工之日满一年后的二倍工资您无权主张。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线: 13601074357

lawyerchang@188.com

