

老板以“嗯”“对”回答员工提问,是礼貌性应付还是肯定答复?

员工讨要月薪标准主张获法院支持

□本报记者 赵新政

“我与企业之间的劳动关系最不像劳动关系。在职期间,既没签劳动合同,也不发工资、不记考勤、不缴社保。可是,公司仍以违反《店长手册》规定为由将我辞退。”雷其雨(化名)说,为维护自身合法权益,他要求公司按照其应得工资标准计算赔偿数额但被拒绝。

雷其雨提交的录音显示,针对他提出的月6000元的工资标准,公司老板张某一一直以“嗯”“对”作答,因此,他认为这是一种肯定性答复,该标准应作为计算工资差额及违法解除劳动关系赔偿标准的依据。公司则认为,这是老板不胜其扰时作出的应付性的礼貌性回复,不是对该工资标准的肯定。

法院认为,根据法律规定,用人单位应对劳动者的工资标准和工资支付情况承担举证责任。雷其雨主张其月工资为6000元并提交录音予以佐证,公司对此仅提出否定意见却没有证据证明,故采信雷其雨的主张。结合查明的案情,判决公司支付雷其雨工资差额、赔偿金等2.9万余元。1月5日,二审法院终审判决对此维持。

促销红酒产生误解 员工离职索要赔偿

在公司成立前,雷其雨即与老板张某一一起工作。公司于2020年1月14日成立后,他担任公司下属店长职务。在职期间,双方未签订劳动合同,亦未缴纳社会保险。2020年6月3日,雷其雨离职。公司主张其系自行离职,他则主张被公司法定代表人张某无故辞退。

公司称,其曾授权雷其雨从公司拿走30瓶红酒用于会员招募,顾客通过扫描公司特定的二维码成为会员后免费赠送一瓶红酒,这是公司积累客户的一种营销方式。而雷其雨没有将公司特定的二维码出示给顾客扫描,而是违规向顾客出示其自己的二维码,与顾客添加微信好友并免费赠送红酒。

公司认为,雷其雨的行为不是在公司积累客户,而是为自己积累客户。该行为不但违反公司的规章制度,更侵害了公司的财产权益。为此,公司在与雷其雨交涉中,多次指出了其违规行为,要求其将30瓶红酒的折价款归还公司。

雷其雨不认可公司的主张,以公司违法解除劳动合同为由,向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决公司对他进行赔偿并支付被拖欠的工资、未签订书面劳动合同二倍工资等。公司亦申请仲裁,要求他返还30瓶红酒销售款11970元。

仲裁庭审中,公司提交微信聊天记录,证明公司曾经提出与雷其雨签订劳动合同,但他称相信公司不签合同,之后因发生新冠肺炎疫情没法签订合同。此外,雷其雨经常迟到早退,仅2020年3月和4月就有20多天没来公司,来的天数里有80%迟到。雷其雨称,因疫情严重,他虽有

20天没去公司,但在家参加公司培训、办公。

经询问,双方均认可会员招募是用手机号注册会员才赠送红酒,门店推广不用注册会员。依据查明的案情,仲裁裁决公司支付雷其雨违法解除劳动合同赔偿金6000元、2020年5月10日至6月3日工资3760元、2020年2月14日至6月3日未签劳动合同二倍工资差额21862.07元。

员工询问工资标准 老板给予简短答复

公司不同意仲裁裁决,诉至一审法院。

一审法院庭审时,公司为证明2020年3月6日至4月23日雷其雨长期旷工,提交该期间体温检测登记台账。雷其雨辩称,他到店上班了,有时候测温没有登记。此外,公司提交员工手册,证明雷其雨存在违纪行为。雷其雨称,他从未见到过该手册。公司称该手册是一家网站的手册,公司是该网站加盟商,故适用该手册。

雷其雨为证明其月工资6000元,提交录音光盘及文字整理稿,其上载明三段对话:“其一是雷其雨问:……您说给我定的工资是一个月6000元。张某答:嗯。其二是雷其雨问:……您说那个网站定的是一个月6000元钱工资然后加提成。张某回答:没有。网站就告诉我说3000多元钱。……6000元钱,……是按50天算的。其三是雷其雨问:……您不是也按每个月6000元给我发的吗? 张某回答:对。”

公司对该录音的真实性认可,但对证明目的不认可,称张某说了雷其雨是每月3000元的工资,也说了6000元是按50天计算的。

公司为证明其公司支付给雷其雨的6000元是2019年11月10日

至2020年1月14日的劳务费用,提交张某与雷其雨微信聊天截图6张。雷其雨对该证据的真实性认可,但称其在电话里问张某以后工资是不是每月按6000元算,张某说是。

公司称,雷其雨向公司借款30700元,不包括已付的现金6000元,雷其雨还了3000元,尚欠借款27700元,其同意抵扣4个月20天的工资14000元。雷其雨认可该事实,但称其不同意按每个月3000元计算工资,同意用借款抵扣工资。

公司构成违法解聘 被判支付经济赔偿

雷其雨为证明公司违法解除劳动合同,提交他与张某的微信聊天截图。其上载明,张某说:“你再走我也不会追了,缘分尽了。雷其雨说:酒是酒的事儿,工资是工资的事儿,咱别混淆。张某说:尽快来公司把后续手续办了,交接还没做呢。雷其雨说:后续什么手续?交接什么? 张某说:签一个离职原因。雷其雨说:离职原因,您比我清楚,是您把我开除的。张某说:为什么开除你我已经说的很清楚了。你多次违反店长手册规定,屡次提醒不改,迫使我作出决定。”

一审法院认为,关于返还30瓶红酒价款问题。公司称雷其雨知道30瓶红酒是用于做会员招募,而不是门店推广,顾客需注册公司的会员才能赠送红酒。雷其雨对此不认可,称其当时和张文浩协商30瓶红酒用于做门店推广活动,顾客只需分享到朋友圈就可以赠送。公司提交的照片、微信截图,足以证明其公司主张的事实,但公司未举证证明双方曾约定如顾客不添加其公司微信则雷其雨需返还红酒价款,故公

司要求雷其雨返还30瓶红酒价款的请求,不予支持。

关于违法解除劳动合同赔偿金的请求,雷其雨主张其被公司无故辞退。公司主张其系自行离职。根据雷其雨提交的微信截图,张某称“缘分尽了”“你不用再来了”“为什么开除你我已经说的很清楚了”,这些证据足以证明公司将雷其雨辞退。由于公司未就解除劳动合同的合法性进行举证,故属于违法辞退,对公司无需支付赔偿金的请求,一审法院不予支持。

关于工资支付问题,用人单位应对劳动者的工资标准和工资支付情况承担举证责任。雷其雨主张其月工资为6000元,并提交其与张某的录音予以佐证。录音中,雷其雨说“您说给我定的工资是一个月6000元”,张文浩说“嗯”。雷其雨说“您不是也按每个月6000元给我发的吗?” 张某说“对”。据此,一审法院认定雷其雨月工资标准为6000元。

综上,一审法院判决公司应当支付雷其雨违法解除劳动合同赔偿金6000元、相应期间工资差额1817.24元、未签订劳动合同二倍工资差额21862.07元,各项合计29679.31元。

公司不服一审法院判决,上诉称张某回答的“嗯”“对”是在其不堪忍受雷其雨不断骚扰的情况下,出于礼貌给出的应付性的答复,并非对雷其雨所主张的内容的肯定。况且,雷其雨在工作期间总是以各种理由向公司借款,公司问题用其工资来抵销借款,并没有向其发放过工资。

二审法院认为,公司在仲裁期间主张雷其雨月工资标准为2200元,一审期间又主张其底薪2200元,之后涨到3000元,鉴于原审认定事实清楚、适用法律正确,故判决驳回公司上诉,维持原判。

受领导指派接其亲属 遇事故是否构成工伤?

编辑同志:

我是公司的小车司机,平时由公司领导安排具体行程。半年前,领导让我去外地接人,我按惯例径自前往。期间,因遭遇交通事故而致残。交警部门认定,对方司机负主要责任。鉴于公司没有为我办理工伤保险,我曾要求公司承担工伤保险赔偿责任。但公司提出,我外出所接之人系公司领导的亲属,并非为公司服务,因而不构成工伤。

请问:在我并不知情的情况下,公司的理由成立吗?

读者:胡丽丽

胡丽丽读者:

公司的理由不能成立,即你已构成工伤。

《工伤保险条例》第十四条第(五)项规定:“因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的”,应当认定为工伤。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条第(四)项规定,“其他与履行工作职责相关,在工作时间及合理区域内受到伤害”,社会保险行政部门认定下列情形为工伤的,人民法院应予支持。

根据上述规定,能否认定你构成工伤的关键,在于你所受伤害是否属于“因工外出期间”或“其他与履行工作职责相关”。

对于前者,《人力资源和社会保障部执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第一条规定:“《工伤保险条例》第十四条第(五)项规定的‘因工外出期间’的认定,应当考虑职工外出是否属于用人单位指派的因工作外出,遭受的事故伤害是否因工作原因所致。”

对于后者,主要是指从事用人单位授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。职工的行为超出授权范围,但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的,也属于后者。

结合本案,可以发现你此次出行没有私人目的;虽然是办理领导的私事,但你是按惯例受领导指派,且你并不知道是为领导办理私事;领导是公司行为的具体实施者,你平时的工作内容就是根据领导的指示、服从领导的安排出行,在领导没有说明的情况下,你无法预料是公事还是私事,也没有权利、义务向领导核实。正因为如此,你应当视为“因工外出期间”或“其他与履行工作职责相关”。

此外,《工伤保险条例》第一条规定:“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险,制定本条例”。即基于作为社会保障类法规的基本原则就是保护弱者、救济权益,在工伤认定的司法审查上,如果不违反法律的禁止性规定,则应充分体现工伤保险的保障功能。

颜梅生 法官

公司低价转让财产变成“空壳”,员工欠薪如何讨要?

近日,宋静宁等21人向本报咨询说,他们所在的A公司为了逃避债务,不承担支付欠薪的责任,偷偷将公司财产以明显低于市场的价格转让给B公司,从而导致A公司成为“空壳”,无法向他们支付被拖欠半年的欠薪。

他们想知道:在这种情况下,员工应该怎么办?

法律分析

宋静宁等员工可以诉请法院确认A、B公司之间的转让合同无

效或者予以撤销,然后,讨回自己的欠薪。

《民法典》第一百五十四条、第五百三十九条分别规定:“行为人与相对人恶意串通,损害他人合法权益的民事法律行为无效。”“债务人以明显不合理的低价转让财产、以明显不合理的高价受让他人财产或者为他人的债务提供担保,影响债权人的债权实现,债务人的相对人知道或者应当知道该情形的,债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。”

本案中,A、B公司之间的转让合同,恰恰具备上述法规规定的要件:

一方面,恶意串通是指当事人以损害他人利益为目的,相互勾结,恶意通谋。而A公司将股权转让给B公司正是为了逃避支付包括工资在内的债务,即是“以损害他人利益为目的”的恶意通谋。从这一角度看,宋静宁等员工有权请求法院确认A、B公司之间的转让合同从一开始起便没有法律效力。另一方面,A公司的转

让价格明显低于市场价,且已导致无法向你们兑现欠薪,B公司则明知而为之。从这一角度看,宋静宁等员工有权请求法院撤销A、B公司之间的转让合同。

值得注意的是,《民法典》第五百四十一条规定:“撤销权自债权人知道或者应当知道撤销事由之日起一年内行使。自债务人的行为发生之日起五年内没有行使撤销权的,该撤销权消灭。”因此,宋静宁等员工应当遵从这个时间规定。

颜东岳 法官