

将员工上年度迟到旷工累计到下一年来处理

公司以上年度过错为由解聘员工属违法

□本报记者 盛丽 通讯员 吴博文

案情回顾

刘某在公司担任运营支撑经理。2020年1月,公司以刘某所在项目结束、没有新岗位为由,通知刘某待岗。同年9月,公司以刘某自2019年4月以来多次迟到、旷工为由,单方与其解除劳动合同。刘某不服,诉至法院,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

公司诉称,刘某在2019年7月至12月期间累计迟到11次、旷工11.5天,并就其主张提交了指纹打卡考勤记录、电子邮件等证据。考勤记录显示,在相应期间刘某多次迟到、早退。电子邮件证明,公司数次要求刘某参加岗位培训,但是,刘某均未参训,构成旷工。

刘某辩称,因未在第一时间看到电子邮件才错过了培训,公司应当电话通知其参加培训,而不是发电子邮件。刘某还主张,公司在驻场与总部分别用多部打卡机考勤,而公司在诉讼中只提供了部分考勤记录。公司有周例会制度,也有突发会议的情况,需要员工回总部办公并在总部打卡考勤。此外,公司还有按月核查考勤异常机制,不存在近一年后才发现考勤异常的可能。

刘某就自己的主张提供了微信聊天记录、电子邮件为证。其中微信聊天记录显示,2019年7月15日,公司某产品运营负责人在工作群中通知:为提升团队工作效率,项目组成员每周四下午到公司开会,本周开始执行。微信聊天记录还显示,在2019年7月至2019年11月期间,公司领导与员工多次就每周回公司总部开会进行沟通。

此外,电子邮件显示,自2017年8月起,对北京外派至各运营商员工的出勤时间调整为按照运营商的实际运营时间出勤,但每天的出勤时间不得少于8小时。另有多封电子邮件内容均为考勤异常确认,显示公司存在考勤异常质询机制。

公司诉讼代理人表示,不清楚公司有几部考勤打卡机,但是每个驻场都有打卡机,其提供的考勤记录仅是刘某驻场的考勤打卡记录。对于迟到、早退和旷工,公司是不定时进行核查,并非刘某所称的按月核查。

法院裁判

一审法院认为,刘某应当知晓上下班不打卡且事后未进行说明会导致公司认定其旷工的法律

后果,其累计旷工10天以上,严重违反劳动纪律,公司以此为由解除劳动合同并无不当,故驳回其诉讼请求。

二审法院则认为,结合在案证据可以认定,公司解除劳动合同的事实依据不足,不符合《劳动合同法》关于解除劳动合同的法定情形,属于违法解除,应当向刘某支付违法解除劳动合同赔偿金。

法官说法

审理本案的法官指出,为还原真实的法律事实作出正确的裁判,在审理案件时应当对当事人提供的证据进行全面细致的审核。

就本案而言,结合微信聊天记录、工作邮件,可以认定刘某所在部门存在周例会制度,也有突发会议的情况,需要其回总部办公并在总部打卡考勤。而公司在驻场与总部分别用多部打卡机考勤,却只提供了部分考勤点的考勤记录,不足以展示刘某的考勤全貌。因此,不能认定刘某去公司总部办公期间存在早退和旷工。

再者,刘某从2020年1月开始待岗在家,无法提供劳动,此种情形下确有未及时发现工作电子邮箱的可能。而劳动合同中约定通讯

地址和送达地址为刘某的家庭住址以及个人电话,且明确记载了具体的家庭住址以及个人电话,基于诚实信用原则,公司通知待岗的刘某参加培训时,应考虑结合电话通知的方式,而非仅向其电子邮箱发送电子邮件。故不宜直接将刘某未参训认定为旷工。

此外,刘某虽在2019年8月至12月有多次迟到记录,但基本为10分钟以内的迟到,并且迟到当日刘某出勤时间均大于8小时。而刘某提供的电子邮件可以证明公司对包括刘某在内的外派至各运营商员工的考勤较为灵活。

刘某提供的多封内容为考勤异常的电子邮件,令法院倾向于相信公司确实存在考勤异常质询机制,个人出现考勤异常的次月即会被邮件告知,不应当存在累计数月考勤异常而公司不知道的情况。此种情形下,公司直到2020年9月份才对2019年期间刘某的迟到及旷工行为作出处理,该处理的正当性存疑。

综上所述,公司解除劳动合同的事实依据并不充分,其单方解除劳动合同不符合《劳动合同法》规定的法定情形,属于违法解除,应当向刘某支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

公司能否因为员工年轻就不给缴纳社保?

编辑同志:

我已经入职公司2个多月,可工资单中一直没有扣缴养老保险、医疗保险等费用的记录。于是,我就问公司人事主管是什么原因。主管回答说:“年轻人不需要社保,不丢饭碗才最重要。”接着,主管给我算了一笔账:“你刚毕业,手头肯定比较紧,而缴纳社保每个月都是一大笔钱,不缴纳社保可以增加你的个人收入,把钱拿在手里最安心。再说了,养老金要几十年后才能领取,其他社保不一定派上用场。”

请问:是否年轻人就没有参加社会保险的必要呢?

读者:黄文清

黄文清读者:

公司人事主管的说法是错误的,而且违反法律明文规定。

社会保险包括通常所说的“五险”,即养老保险、医疗保险、工伤保险和生育保险五种,基本涵盖了职工日常工作、生活中各类必须的保障内容。

《社会保险法》第四条规定:“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费,有权查询缴费记录、个人权益记录,要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。个人依法享受社会保险待遇,有权监督本单位为其缴费情况。”由此可见,为职工缴纳社会保险费、参加社会保险是法律强制性规定。用人单位与劳动者建立劳动关系后,就应当履行劳动者缴纳社会保险费的法定义务。其中,养老、医疗、失业三种保险费由职工和单位按法定比例共同缴纳,工伤、生育保险则由用人单位独自缴纳,职工个人不用缴纳。

职工参加社保后,在自己遭遇年老、疾病、工伤、失业、生育等社会风险情形下,可以从国家和社会获得一定的物质补偿和援助,这样能够解除后顾之忧,实现基本生活保障。刚参加工作的一些年轻人,对社会保险的作用大多不了解,甚至错误地认为缴不缴社会保险费由用人单位说了算,还有刚入职的大学毕业生甚至不愿缴纳社会保险。

通过上述解释,刚参加工作的年轻人必须认识到参加社会保险的重要性,对于用人单位和个人的必要性,个人也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。”

潘家永 律师

“无犯罪记录证明”出具不当,4种情形可要求更正

当下,有不少求职、考试要求公民提供“无犯罪记录证明”或“无违法犯罪记录证明”,而在出具证明的过程中时常发生一些令人不快的事。当遇到以下4种情形,当事人有权要求出具机关给予更正。

【情形1】

伤害他人被行政拘留,不属于犯罪记录

个体业者李栾海通过招标与一家公司签订施工合同后,应该公司要求到派出所开具“无犯罪记录证明”。经查询,派出所发现他在5年前曾因打架伤害他人,未取得受害人谅解,被行政拘留10天,罚款500元。于是,派出所在其出具的“无犯罪记录证明”文书上,用手写载明:李栾海于2017年4月22日因伤害他人违反治安处罚法,被行政拘留10天,罚款500元。

【评析】

公安机关出具的“无违法犯罪记录证明”与“无犯罪记录证明”是两种完全不同的证明。本案中,李栾海请求事项非常明确,即对其是否有犯罪记录予以证明,并未要求出具是否有违法行为的记录。而派出所在其出具的证明上特意写上李栾海曾有违法记录内容,显然超出了他的申请事项范围,构成越权出具证明行为。对此,李栾海可要求派出所重新出具并予以改正。

【情形2】

违法行为经调解处理不属于违法记录,登记不当应撤销

2021年11月,冯明波因申请

入党需要派出所出具“无违法犯罪记录证明”,并在资格审查表中填写审查意见。经查询,派出所写下这段内容:“冯明波于2019年9月9日因涉嫌扰乱公共秩序(即冯明波在一微信群篡改其驾校的招生广告,对其驾校的招生广告及驾校声誉造成不良影响)被派出所调解处理”。该派出所未出具“无违法犯罪记录证明”。

【评析】

《公安机关出具具有无违法犯罪记录证明工作规定》第五条规定,违法犯罪记录证明事项不包括以下情形:(一)行政:1.治安调解协议,不予处罚决定。本案中,即便冯明波的行为构成民事侵权,亦应受到治安处罚,但经派出所调解,其不当行为已经得到对方谅解并达成协议了结此案,派出所也因此未对冯明波予以任何行政处罚。此种情形属于“治安调解协议、不予处罚决定”情形。而公安机关事后将该“不良”信息录入到公安警务信息综合应用平台上,难免会对冯明波的权利义务产生不良影响,属于登记不当。对此,冯明波可直接向该派出所提出撤销申请,如果不被采纳,可提起行政诉讼要求撤销。

【情形3】

未经法院判决,嫌疑人没有犯罪记录

个体经营者牟伟因在销售的油条等面食中放置禁止物,涉嫌构成生产、销售不符合安全标准的食品罪,被公安机关立案并取得取保候审。其儿子报考公务员政审

需要提供父母亲无犯罪记录证明。牟伟不知道自己这种情形是否有犯罪记录?

【评析】

《刑事诉讼法》第12条规定,未经人民法院依法判决,对任何人都不得确定有罪。可见,犯罪记录是法院对犯罪嫌疑人判刑确认后,对犯罪分子的犯罪情况进行的记录,没有经过法院判决的,不会有犯罪记录产生的。按照《公安机关出具具有无违法犯罪记录证明工作规定》第五条规定,牟伟因涉嫌犯罪被立案后又取保候审,不属于应当记录在案的犯罪行为。

【情形4】

犯罪记录录入错误,所受损失应当赔偿

2015年8月28日,一自称“李佳兴”的犯罪嫌疑人因涉嫌抢劫犯罪被公安机关刑事拘留后被逮捕。法院刑事判决认定“李佳兴”犯抢劫罪,判处有期徒刑5年,并处罚金1千元。“李佳兴”的在押人员信息被录入后导入全国违法犯罪人员信息系统。

后来,一个叫李佳兴的大学生毕业后被某公司聘用,要求其提供无犯罪记录证明。李佳兴遂向派出所递交申请。该派出所出具的《不予出具无犯罪记录证明回执》载明:“经查,公民李佳兴于2015年8月27日因犯抢劫罪被判处有期徒刑。”

李佳兴得知自己的身份信息被他人冒用并记录有抢劫犯罪信息后,立即向公安机关报案。公安机关经调查核实后,很快出具

《关于更正犯罪人员李佳兴身份情况的函》,并告知李佳兴。

李佳兴认为,因公安机关录入犯罪人员信息错误,给其就业、家庭婚姻造成极大的伤害和损失,精神造成巨大的创伤,遂提起行政诉讼。

经审理,法院最终判决:确认某公安局将李佳兴个人信息录入公安机关违法犯罪人员信息系统的行为违法,并判决其支付李佳兴精神损害抚慰金5万元,赔偿财产损失5000元。

【评析】

《行政诉讼法》第25条第1款规定:“行政行为的相对人以及其他与行政行为有利害关系的公民、法人或者其他组织,有权提起诉讼。”

《国家赔偿法》第2条第1款规定:“国家机关和国家机关工作人员行使职权,有本法规定的侵犯公民、法人和其他组织合法权益的情形,造成损害的,受害人有依照本法取得国家赔偿的权利。”第35条规定:“致人精神损害的,应当在侵权行为影响的范围内,为受害人消除影响,恢复名誉,赔礼道歉;造成严重后果的,应当支付相应的精神损害抚慰金。”

本案因李佳兴的身份信息被其他犯罪人员冒用,而公安机关未尽充分调查审核犯罪嫌疑人身份信息的责任义务,错误录入李佳兴的身份信息,对李佳兴个人生活、学习、就业及名誉等方面造成长期的严重不利影响,应当予以适当赔偿。(本文当事人均为化名)

杨学友 检察官