

考勤记录未经员工签字确认

公司以严重违纪为由辞退员工违法

□本报记者 赵新政

依据《劳动合同法》第39条第2项规定，劳动者严重违反规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。可是，当公司以一个月内迟到6次以上构成严重违纪为由解聘方竹婉（化名）时，她认为公司单方制作的考勤记录未经其签字确认，不能证明她存在违纪行为，故要求公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金等费用。

本案诉至法院后，根据查明的事实，法院认为，公司虽主张方竹婉迟到、旷工严重违反公司规章制度，与方竹婉解除劳动合同无需支付赔偿金，但公司提交的考勤记录无方竹婉签字确认，方竹婉对此不予认可，在公司未再提交其他证据证明方竹婉存在迟到旷工行为的情况下应承担举证不能的不利后果。据此，二审法院于9月8日终审判决支持方竹婉的索赔请求。

公司解除劳动合同 员工要求给付赔偿

2019年12月1日，方竹婉从关联企业进入公司工作，双方签订了自即日起至2022年11月30日止的劳动合同。方竹婉正常出勤至2022年2月10日，公司于当日向方竹婉送达解除劳动合同通知书，理由是她严重违反公司规章制度。经核算，方竹婉解除劳动合同前12个月平均工资为13000元。

方竹婉不服公司解聘决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求确认与公司存在劳动关系，由公司向其支付被克扣工资、违法解除劳动合同赔偿金、未休年假工资。

经审理，仲裁裁决确认双方之间于2019年12月1日至2022年2月10日期间存在劳动关系，公司应当向支付方竹婉2022年1月1日至2月10日期间被克扣工资3500元、违法解除劳动合同赔偿金13万元、2021年1月1日至12月31日期间1天未休年假工资1195元。

公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

考勤载明迟到记录 却无员工签字确认

庭审中，公司主张方竹婉存在迟到及旷工等违纪行为，严重违反公司规章制度，其与方竹婉解除劳动合同系合法解除，并提交方竹婉的考勤记录予以佐证。此外，公司虽认可方竹婉系从关联企业到本单位工作，但称方竹婉入职公司前的工龄不应累计计算。

公司提交的《员工手册》明确规定，一个月内累计迟到6次及以上者，视为严重违反公司制度，公司有权单方解除劳动合同。

同。公司提供的《管理制度阅读知悉确认单》上有方竹婉的签名。公司称，这可证明方竹婉知悉上述管理制度，并自愿接受该制度约束。此外，公司提供的《方竹婉2022年1月-2月考勤打卡数据》证明她在相应期间迟到次数达到6次及以上，故公司以严重违反公司制度为由与之解除劳动合同，合法合理，无需支付赔偿金。

公司认为，即使需要支付赔偿金，金额也非13万元。仲裁裁决书已经确认双方之间存在劳动关系的时间，该时间段与公司提供的劳动合同书证明的时间完全一致。也就是说，方竹婉在公司工作年限为2.5年，赔偿金额应为6.5万元。其之前在其他单位工作的时间与公司无关，不应连续计算工作年限。

方竹婉辩称，其不存在严重违反规章制度的情形，且《管理制度阅读知悉确认单》虽有其签字确认，但实际并未见过相关规章制度。她于2017年7月6日入职公司关联企业，后于2019年12月1日被安排与公司签订劳动合同，关联企业未支付其解除劳动合同经济补偿金，工作期间其工作场所及工作岗位均未发生变化。对此，她提交工作系统截图予以证明。

方竹婉表示，她不同意公司的诉讼请求，公司提供的打卡记录是单方制作的，没有经过她的签字确认，不能证明她存在多次迟到的事实。另外，她在与公司签订合同时不知道一个月迟到6次是严重违反公司制度的，即使其存在迟到、早退也没有给公司造成严重的经济损失。

不能证明违纪事实 解除劳动合同构成违法

一审法院认为，当事人对自

己的主张，有责任提供证据予以证明，未提供证据或者提供的证据不能证实自己主张，应承担举证不能的法律后果。在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负责举证。用人单位违反法律规定解除或者终止劳动合同的，应当依照经济补偿金标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

根据查明的事实，公司虽主张方竹婉迟到旷工，严重违反公司规章制度，其与方竹婉解除劳动合同无需支付赔偿金，但公司提交的考勤记录无方竹婉签字确认，方竹婉对此不予认可，公司未再提交其他证据证明方竹婉存在迟到旷工行为，应承担举证不能的不利后果，现公司与方竹婉解除劳动合同缺乏事实依据，应属违法解除，公司应当支付方竹婉违法解除劳动合同赔偿金。

关于工龄问题，方竹婉主张其2017年7月6日入职公司的关联企业，后于2019年12月1日被安排与公司签订劳动合同，公司虽主张方竹婉因个人原因从关联企业离职后自行入职公司，但未就该主张提供任何证据，结合公司与关联企业系关联单位，方竹婉入职关联企业后工作场所及工作岗位均未发生变化的实际情况，一审法院对方竹婉的相关主张予以采信。现仲裁裁决的违法解除劳动合同赔偿金数额不高于一审法院核算数额，故因公司要求不支付方竹婉违法解除劳动合同赔偿金的诉求，无事实及法律依据，一审法院不予支持。

关于未休年假工资一事，公司虽主张方竹婉已休完2021年年休假，但未就该主张提供任何证据，应承担举证不能的不利后果，现仲裁裁决的年假工资数

额不高于一审法院核算数额，故因公司要求不支付方竹婉未休年假工资的诉求，无事实及法律依据，一审法院不予支持。此外，双方均认可仲裁机构关于双方劳动关系存续期间及克扣工资的裁决结果，一审法院对此均不持异议。

综上，一审法院依照《劳动合同法》第87条，《民事诉讼法》第64条第1款之规定，判决确认双方在相应期间存在劳动关系，公司向方竹婉支付被克扣工资3500元、违法解除劳动合同关系赔偿金13万元、未休年假工资1195元，各项合计13.4695万元。

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。由于当事人均没有提交新证据，二审法院对一审法院审查查明的事实予以确认。

二审法院认为，本案争议焦点为公司是否应支付方竹婉解除劳动合同赔偿金、未休年假工资。

关于解除劳动合同赔偿金，公司主张方竹婉严重违反公司规章制度，解除合法；解除劳动合同赔偿金计算年限有误。对此，二审法院认为，公司提交的考勤记录未经方竹婉签字确认，方竹婉对此亦不认可，公司未提交充分证据证明方竹婉存在违反规章制度的行为，故应属违法解除。公司主张方竹婉因个人原因从关联企业离职后自行入职公司，但公司与关联企业存在关联关系，方竹婉入职公司后工作场所及工作岗位均未发生变化，公司未提交证据证明系方竹婉个人原因主动离职并入职公司，故一审法院认定的工作年限连续计算并无不当。综上，一审法院认定的解除劳动合同赔偿金正确，二审法院依法予以维持。

关于未休年假工资，公司主张方竹婉已休完，但未提交充分证据予以证明，故二审法院对其该项主张不予采纳，一审法院认定未休年假工资并无不当，二审法院依法予以维持。

综上所述，公司的上诉请求不能成立，应予驳回。一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《民事诉讼法》第170条第1款第1项规定，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

驾驶公车发生事故 应该由谁赔偿损失？

编辑同志：

我是公司的销售人员，外出开展业务时都要从公司申请车辆。公司的规章制度规定，员工在外出工作时使用公司机动车的，应当遵守交通规则，若因违章行为造成公司重大损失的，公司保留向当事人依法追究赔偿权利。3个月前，我在驾驶公司车辆前往客户单位途中因违规变道、严重超速，与庞某驾驶的车辆相撞，给对方造成较大损失，交警认定我负事故全部责任。后来，庞某起诉我在公司，法院审理后判决公司赔偿庞某各项损失计12万元。公司支付赔偿金后，于近日向我追偿这12万元。

请问：我有义务向公司支付这笔钱吗？

读者：张何清

张何清读者：

你所在公司有权向你追偿这些损失。

《民法典》第一千一百九十一条第一款规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”这些规定表明，员工在工作中造成他人损害，主观上具有故意或者重大过失的，用人单位在向受害人承担赔偿责任后享有追偿权，这就对员工履行职务行为提出了更高要求，强化了劳动者在工作中尽到忠实勤勉的义务。因此，劳动者在工作中要更加谨慎、用心，要严格遵守操作规范，不能肆意妄为，否则最终应由自己买单。

一般认为，法律对行为人只有一般要求，而行为欠缺一般人应注意的程度而产生严重损害后果时，就应当认定有重大过失。本案中，你违反交通法规，对事故负全部责任，且给公司造成了12万元的损失，应当属于具有重大过失，而且，公司的规章制度也明确规定员工因过错给公司造成重大损失的，公司保留向当事人依法追究赔偿权利，所以，你公司在向庞某承担赔偿责任后有权向你追偿。

至于公司应当向你全额追偿还是部分追偿，需要综合考虑你的实际收入水平、职业风险、你在事故中的过错程度、单位的管理疏漏、造成损害的程度等因素予以确定。如果你和公司就追偿比例无法协商一致，应当通过诉讼来解决。

潘家永 律师

顺义区总工会帮140余名职工成功讨薪

□本报记者 王路曼

“感谢工会帮助我们维权！”近日，王堂艳、魏丽苹代表140余名职工走进顺义区总工会职工服务（帮扶）中心，送上“为员工讨薪维权 持正义秉公执法”“法律援助倾情 员工讨薪无忧”的锦旗，对顺义区总工会及公益律师陈菁为他们提供无偿法律援助维护其合法权益表示感谢。

说起讨薪过程，职工王堂艳至今历历在目。“2022年初，因受新冠肺炎疫情影响，我所

在公司业务大幅下滑，并被单方终止房屋租赁合同，导致公司失去办公场所。”当年9月，公司以客观情况发生重大变化为由强行与职工解除劳动关系，但在职期间部分工资未予支付。无奈，多名职工向顺义区总工会求助。

在认真核实职工提供的情况后，顺义区总工会认定这起涉及众多职工的案件符合法律援助条件和范围，当即予以受理并指派具有丰富经验的工会公益律师陈

菁承办此案件。

陈律师接受指派后，自2022年6月至今，累计为该公司140余名职工提供法律援助，先后讨回被拖欠的工资、解除劳动关系经济补偿金、未提前30日通知劳动关系解除代通知金等共计1900万余元。

据介绍，由于本案涉及人数多、金额大、影响广，北京市总工会法律服务中心及时对顺义区总工会进行了业务指导并提供帮助。截至目前，该案所有职工的

仲裁案件均已结案，职工的诉求于日前通过强制执行方式得以实现。

“受援职工送锦旗，既是对工会法律援助工作的认可，也是对法律援助工作人员的鞭策。”顺义区总工会相关负责人表示，下一步，该区总工会将不断完善工作机制，一如既往地坚持援尽援的原则，为职工解决诉讼、维权方面的问题提供便利条件，让职工感受到工会组织的关心关爱。