

公司无证据证明职工同意欠薪

职工离职索要经济补偿获法律支持

□本报记者 赵新政

“我在公司担任总经理助理职务，平时上下班不用打卡考勤。但是，当我因欠薪提出辞职后，公司开始以我存在迟到、旷工等违纪行为扣减尚未发放的工资。”康迪（化名）说，为讨要欠薪及离职经济补偿等费用，她提起劳动争议仲裁。

针对康迪的主张，公司称其虽然存在延迟发放工资的情形，但已就该事宜与康迪进行口头沟通并征得同意。康迪不是高级管理人员，其上下班需要打卡、需要严格遵守考勤制度。此外，康迪休假需要经过审批，从另一侧面证明她不是高管，故不同意她的仲裁请求。

法院审理本案时认为，公司考勤规定载明总经理助理属不计考勤高级管理人员。康迪即使有请假记录，因劳动者的请假情况与日常考勤情况是用人单位的两种不同的日常行政管理内容，不能以此证明其属于每日记录考勤人员。鉴于公司没有证据证明已就欠薪之事与康迪协商一致，康迪辞职符合法律规定，故于12月1日终审判决支持康迪的主张。

职工因为欠薪辞职 公司拒付经济补偿

2020年1月2日，康迪进入公司担任总经理助理兼综合管理部经理职务。当天，双方签订自即日起至2021年1月1日的劳动合同。合同约定其执行年薪制工资，年工资总额为36万元，其中，年工资的岗位工资总额的40%为风险收入。

康迪说，其月工资19900元。2020年11月27日，她以公司多次不按期发放工资、长期拖欠工资、报销款等费用为由提出解除劳动合同。公司认可2020年7月等月份存在延迟发放工资的情形，但表示当时双方已就延迟发放工资事宜进行口头沟通。可是，公司对此不能提交证据。

康迪请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其支付解除劳动合同经济补偿金、2020年11月工资差额、2020年度绩效工资、未休年假工资。庭审中，公司辩称不存在欠薪行为，无需向康迪支付经济补偿。

此外，公司主张已足额支付2020年11月工资，称康迪当月正常打卡天数仅为1.5天，当月应发工资5415.17元，扣除公积金及社会保险之后实发2387.37元，不存在未足额发放工资情形。

对于绩效工资，公司称康迪年度绩效考核不合格未予发放。为此，公司提交了《绩效考核公示》、绩效考核方案等证据。这些证据证明康迪当年绩效考核结果为31.65分，属于不合格。康迪称该绩效考核公示时间在其离职之后，且绩效考核方案未对考核方式、标准及考核结果作出明确的可量化规定，不具备可操作性。

对于未休年假工资，公司称康迪未在本单位工作满一年，不同意支付。而康迪提交的社保个人缴费信息显示，自2017年1月

至2019年12月先后有4家北京企业为她缴纳社保费用。经审理，仲裁裁决公司支付康迪2020年11月工资差额11053.8元、解除劳动合同补偿金29209.24元、2020年绩效工资112200元、2020年未休年假工资6991.9元，各项合计150454.94元。

涉案职工应否考勤 公司观点自相矛盾

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。庭审中，双方之间的争议焦点集中在总经理助理是否属于高级管理人员、康迪是否应当参加日常的打卡考勤问题上。

公司认为，康迪不是高级管理人员。虽在劳动合同和岗位职责上写明康迪是总经理助理，实际上只是综合管理部经理，按照法律规定不属于高级管理人员。也就是说，康迪上下班需要打卡、需要严格遵守考勤制度。可是，康迪每月汇报考勤数据信息时，利用职务之便对其迟到早退的事实进行隐瞒，导致公司领导误认为其考勤正常并向其正常支付工资。此外，康迪在职期间请假需要审批，而公司高管是不需要审批的，这从另外一个角度反映出康迪知晓自己不是公司高管，需要遵守公司考勤规定。

为证明康迪上下班需要打卡考勤，公司提交考勤记录、微信聊天记录、发文审批等予以证明。其中，日期为2020年11月26日的发文审批表显示申请人为刘某，内容为：“为提高办事效率，加强工作管理，关于考勤打卡提醒如下：1、所有人均需打卡。经理级以上人员和中高级技术人员偶尔迟到早退，可口头向上级通报。2、所有人因私不在岗，必须请假，按照公司的考勤管理制度扣发相应的工资或绩效。”该审批表审批人处有康迪已同意的操作记录。另外，日

期为2020年12月10日的微信聊天记录显示，康迪认可2020年11月6日、11月11日下午请病事假共计1天，2020年11月13日请假1天，2020年11月24日至26日外出，其余时间正常出勤。

康迪辩称，其作为总经理助理不需要打卡考勤，且自入职时起从未打卡，但公司一直足额支付工资。为此，她提交工资发放流水、《考勤管理办法》及微信聊天记录予以证明。其中，《考勤管理办法》第3条第6款载明：“总经理、副总经理和总经理助理等不计考勤高级管理人员，不享受加班。”

康迪与公司董事长苏某于2020年11月25日的聊天记录显示：“关于考勤的事，我从猎头来面试的时候就说过不计考勤，公司制度中也提到总经理助理不计考勤。至于我的其他负面信息，全部是无中生有。等您回来，当面说吧！”苏某答复：“考勤问题，综合管理执行错了，所有部门经理以上人员全部设计考勤，也没有打卡记录。”

康迪认为，苏某的说法能够代表公司，但公司在诉讼中的主张完全相反。而公司对这些证据的真实性认可，对证明目的不认可。

公司拖延发放工资 应向职工给付补偿

一审法院认为，用人单位应当按照劳动合同约定和法律规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明。当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。

本案中，公司虽主张职工一律实行上下班打卡考勤制度，但根据康迪提交的微信聊天记录及

《考勤管理办法》显示，康迪等高级管理人员确实存在不计考勤的情形，结合康迪自入职以来上下班均未打卡且公司一直按其正常出勤发放工资的情形，对公司以康迪未打卡为由不支付2020年11月工资之主张，一审法院不予支持。

因双方均对合同约定的每月应发工资19900元无异议，根据2020年12月10日微信聊天记录等可以看出，康迪2020年11月出勤18天，病假0.5天，事假1.5天。因康迪对仲裁认定的公司应支付2020年11月工资差额11053.80元数额无异议，视为对自身权益的处分，一审法院不持异议。对公司主张不予支付2020年11月工资差额之请求，一审法院不予支持。

根据劳动合同约定，康迪岗位工资总额的40%虽为风险收入，需要按照年薪实施方案考核达标后一次性发放，但公司未能提交证据证明康迪在工作期间及解除劳动合同时存在任何过错，且公司提交的绩效考核方案的开展及结果评定均形成于康迪离职后，故对其考核结果，一审法院不予采信。

因公司认可其存在拖延发放工资的情形，且未能提供证据证明已就此事与康迪协商一致，故康迪以此为由与公司解除劳动合同，符合法律规定。对康迪要求支付解除劳动合同补偿金之请求，一审法院予以支持。因康迪对仲裁认定的经济补偿金数额无异议，一审法院对此亦不持异议。

根据社保缴费记录可以看出康迪连续工作满一年以上，应享受2020年带薪年休假，据此计算其当年未休年休假为4天，因其对仲裁认定的公司应支付未休年假工资6991.9元数额无异议，一审法院对此予以确认。

综上，一审法院作出了与仲裁裁决内容一致的判决。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

保险合同约定不明 医保外用药能否报销？

编辑同志：

我所在公司为员工投保了意外伤害险。保险合同提供的格式保险合同中，并没有明确医疗费用是否限于医保内用药。我因意外伤害而要求保险公司理赔医疗费用时，保险公司却只同意承担医保内用药费用，对医保外用药费用则拒绝理赔。

请问：在保险公司当初没有说明也没有提示的情况下，其做法对吗？

读者：赖芳芳

赖芳芳读者：

保险公司的做法是错误的，即其应当向您理赔医保外用药费用。

一方面，《保险法》第十七条规定：“保险合同中规定有关于保险人责任免除条款的，保险人在订立保险合同时应当向投保人明确说明，未明确说明的，该条款不产生效力。”《最高人民法院关于适用〈保险法〉若干问题的解释（二）》第十一条也指出：“保险合同订立时，保险人在投保单或者保险单等其他保险凭证上，对保险合同中免除保险人责任的条款，以足以引起投保人注意的文字、字体、符号或者其他明显标志作出提示的，人民法院应当认定其履行了保险法第十七条第二款规定的提示义务。保险人对保险合同中有关免除保险人责任条款的概念、内容及其法律后果以书面或者口头形式向投保人作出常人能够理解的解释说明的，人民法院应当认定保险人履行了保险法第十七条第二款规定的明确说明义务。”

本案中，由于保险公司对医保外用药不予理赔，属于免除其保险责任的条款，而保险公司作为格式合同的提供者却没有作出说明，也没有以足以引人注意的文字、字体、符号或者其他明显标志作出提示，所以，保险公司自不得拒绝理赔医保外用药。

另一方面，《民法典》第四百九十六条第二款、第四百九十八条分别规定“对格式条款的理解发生争议的，应当按照通常理解予以解释。对格式条款有两种以上解释的，应当作出有利于提供格式条款一方的解释。格式条款和非格式条款不一致的，应当采用非格式条款。”《保险法》第三十条也指出：“对于保险合同的条款，保险人与投保人、被保险人或者受益人有争议时，人民法院或者仲裁机关应当作有利于被保险人和受益人的解释。”

本案中，保险合同中并没有明确医疗费用是否限于医保内用药，这就存在“可以包括”或“不能包括”两种解释，也就意味着从这一角度看，保险公司应当承担理赔责任。

颜东岳 法官

建筑公司违法转包工程须承担工伤保险责任

常律师：

您好！

经熟人介绍，我来到某小型工程项目中担任木工。今年4月，我在工作的过程中受伤。此后，我找到介绍人要求赔偿，他却说他只是从建筑公司处承包了木工的工作。我又找到建筑公司主张赔偿，该公司亦予拒绝。前些日子，我申请劳动仲裁请求确认与建筑公司存在劳动关系进而认定工伤，但请求被驳回。请问：在这种情况下，我能否要求建筑公司

承担工伤保险责任？

答：

《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》第三条规定：“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持：……（四）用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，

用工单位为承担工伤保险责任的单位；（五）个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。前款第（四）、（五）项明确的承担工伤保险责任的单位承担赔偿责任或者社会保险经办机构从工伤保险基金支付工伤保险待遇后，有权向相关组织、单位和个人追偿。”依据上述规定，由于建筑公司将承包业务违法转包给不具备用工主体资格的自然人，该自然人聘用你从事承包业

务时发生工伤，在此情况下应由建筑公司承担工伤保险责任。

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

