

“工作失职”举证不能，降职降薪属违法

□本报记者 赵新政

“A公司从未明确我担任车队队长或经理等职务，但让我负责车队人员组建、车辆调度等工作。其中，并不包含对驾驶员及车辆进行违章自查、处理违章事项等业务。”黄哲（化名）说，直到运营车辆因违章24次被扣24分、罚款2400元时，A公司才以他未尽违章自查职责等为由对其降职降薪。他则以A公司无故克扣工资为由提出辞职并要求给予经济补偿。

A公司辩称，黄哲提交的办公系统截图显示，其职责包括宣传督导驾驶员树立安全意识，做好车辆送货路线的规划、杜绝车辆罚款、拒绝不必要的过路费停车费支出等。案涉人员车辆因违章被处罚的事实，可以证明黄哲并未尽职尽责，A公司对其作出降职降薪处分具有合理性，故不同意其主张。

法院认为，A公司以黄哲未能按月进行违规自查，导致未能及时发现货车违反禁令标志标示被拍24次，给A公司造成损失为由对黄哲进行降职降薪处理。但依据A公司提交的证据以及黄哲提交的办公系统截图并不能证明黄哲在担任车队负责人期间的岗位职责包括按月进行违规自查，A公司以此为由对其降职降薪确有不当，故于近日判令A公司向其补足工资差额并支付经济补偿金。

关联企业混同用工 职工职责模糊不清

“我于2009年7月4日入职，A公司未与我签订劳动合同。”黄哲说，B公司成立于2010年2月4日，与A公司存在关联关系。他与B公司签订过劳动合同，但已无法找到该劳动合同，亦记不清具体合同期限。

2013年3月1日，黄哲的劳动合同主体由B公司换为A公司，并与A公司签订期限至2018年2月28日的劳动合同。期间，双方于2017年3月1日签订自当日起的无固定期限劳动合同，直至2023年4月3日离职。黄哲主张，因同时为这两家单位提供劳动，工作年限应自2009年7月4日起连续计算。

A公司主张黄哲于2010年3月14日入职，双方未签订劳动合同，黄哲正常出勤至2010年9月8

日，当日因个人原因提出离职，但没有证据。此后，黄哲于2013年3月1日再次入职A公司，双方签订有效期自2013年3月1日至2018年2月28日的劳动合同，期间改为无固定期限劳动合同。

黄哲称其离职的原因是A公司无故克扣工资，他已通过微信向A公司送达《被迫解除劳动合同通知书》，其中载明：……因A公司违反《劳动合同法》第38条规定，未按照劳动合同约定提供劳动条件，且未及时足额支付劳动报酬，严重侵犯本人的合法权益，被迫提出辞职。为此，他向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。

庭审中，双方认可A公司已支付黄哲2010年3月至2010年9月、2013年5月至2023年4月期间工资，B公司已支付黄哲2010年9月至2013年7月期间工资。A公司为黄哲缴纳了2010年4月至2010年10月、2013年4月至2023年3月期间社会保险，B公司为黄哲缴纳了2010年11月至2013年3月期间社会保险。

A公司辩称，黄哲被降职降薪是因其工作疏忽、未尽职责造成的，不存在未足额支付工资的情形。而黄哲对此予以否认，称其职责并不包含A公司所主张的违章自查等事项，不能作为降薪的理由。

降职降薪因何事由 公司举证职工否认

仲裁时，A公司提交2023年2月14日发布的《关于车队多次违章导致成本浪费的情况通报》，其中载明：“黄哲所管理的车队，在2021年12月22日-2022年9月9日期间，因货车违反禁令标志指示被拍24次，共计扣24分和2400元的罚款，后续24分的处理也将产生高额的费用。经调查，车队多次违章的主要原因为：1.司机根据常规路线及经验判断行驶，车队负责人黄哲未能按月进行违章自查，高度依赖车辆管理中心或手机短信提醒，导致未能及时发现并修正。2.车队负责人黄哲对部门工作管理不力，负直接管理责任，予以通报批评，撤销A公司车队负责人一职，重新调整岗位并降薪。”

黄哲不认可上述降职降薪理由，主张其担任车队负责人，负

责派遣驾驶员，但不负责车辆管理、不负责按月进行违章自查、不负责处理违章，如有违章扣分、罚款等情况，驾驶员在微信工作群中上报，由A公司负责处理。

A公司对此不予认可，称黄哲负责违章自查。在发现违章记录后，黄哲应及时反馈给A公司，由A公司从驾驶员工资中扣除违章罚款。黄哲同时负责验车，对违章扣分，应及时联系消分。但黄哲未进行违规自查，直至2022年7月12日因大量违章未处理交警部门到A公司封车，A公司才知晓前述24次违章。因黄哲未进行违章自查，导致A公司未能从已离职的涉事驾驶员的工资中及时扣除罚款，最终导致A公司的车辆被交警部门查封停驶，并由A公司承担罚款。

此外，黄哲为证明自己不负责违章自查，主张交警部门车辆管理中心绑定的是A公司其他人员的手机号，出现违章只会给该手机号发送短信，他接收不到相关短信。为此，他多次要求变更手机号，但A公司未进行实际变更。对此，A公司称其通过中间人购买货车，当时绑定的是中间人的手机号，车辆办理过户后未变更绑定的手机号，但应由黄哲自行办理手机号变更。

仲裁机构认为，A公司所述与黄哲存在劳动关系的起止时间与其所述工资支付期间不一致。就此，A公司解释称黄哲于2013年3月至2023年7月期间在A公司做兼职，因此，支付了上述期间工资。对于A公司、B公司所述与黄哲存在劳动关系起止时间与其所述社会保险缴纳期间不一致问题，两家公司解释称系因管理混乱所致。

依据查明的事实，仲裁机构裁决：1.A公司支付黄哲解除劳动合同经济补偿金126701.54元；2.A公司支付黄哲2023年2月1日至2023年3月31日工资差额13858.9元；3.驳回黄哲其他仲裁请求。

职工不具相应职责 无需承担额外责任

A公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

庭审中，A公司未提交证据证明黄哲负责违章自查，但主张

黄哲提交的、A公司认可真实性的办公系统截图可以证明上述主张。经核对，A公司所述的办公系统截图载有如下内容：

一是被考核人黄哲，入职时间2009年7月4日，职位系驾驶员，考核周期2023年2月1日至28日，岗位工作职责：1.负责A公司车队、驾驶员与车辆安排调度工作；2.负责车队人员组建，驾驶员行车安全认识，车队制度建设；3.对每位驾驶员表现给予奖与罚。

二是被考核部门年度工作目标：1.制度建立：完成《车辆管理制度》等制度的制定；……5.宣传督导：驾驶员行车安全意识，做到不发生一起安全事故；……7.车辆费用节省：本着合理节约的原则，做好车辆送货路线的规划、杜绝车辆罚款、拒绝必要的过路费、停车费支出。

A公司主张，上述内容系黄哲自行填写，足以证明合理规划行车路线，杜绝车辆罚款，不发生交通事故是其工作职责，A公司车辆被处罚24次的事实是其未尽尽职尽责的体现，A公司据此对其作出降职降薪的处分合理合法。

一审法院认为，A公司提交的证据以及黄哲提交的办公系统截图，均不足以证明黄哲在担任车队负责人期间的岗位职责包括按月进行违规自查，因此，A公司以其未能按月进行违规自查，导致未能及时发现运营车辆违反禁令标志标示被拍24次，给A公司造成损失为由对黄哲进行降职降薪处理存在不当，并应按照原有工资标准补发争议期间工资差额。

如前所述，A公司确存在未及时足额支付黄哲工资之情形，故黄哲以此为由提出解除劳动合同，并要求A公司支付经济补偿金并无不当。黄哲主张其于2009年7月4日入职A公司，能够与黄哲提交的、A公司认可真实性的办公系统截图相印证，黄哲作为普通劳动者已尽到举证责任，故在A公司未进一步举证反证的情况下，一审法院对黄哲该项主张予以采信。

综上，一审法院作出与仲裁裁决一致的判决。A公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

职工遭遇外来侵害 医保基金可以先行支付

编辑同志：

前些日子，我在公司办公室上班时，突然被窗外飞来的一块石子击伤眼睛。

请问：在与公司工作无关却又不知道是谁投掷的情况下，我能否要求基本医疗保险基金先行支付医疗费用？

读者：李欢欢（化名）

李欢欢读者：

你可以要求基本医疗保险基金先行支付医疗费用。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第三条规定：“因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害，赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的，人民法院应予支持。”即对此类情形，劳动者可以只要求第三人赔偿。

那么，在第三人明确的情况下，劳动者能否要求基本医疗保险基金先行支付呢？

《最高人民法院关于基本医疗保险基金先行支付申请条件法律适用问题的批复》（2025年11月24日最高人民法院审判委员会第1959次会议通过，自2026年2月1日起施行）中指出：“根据《中华人民共和国社会保险法》第三十条和《社会保险基金先行支付暂行办法》第二条、第三条的规定，参加基本医疗保险的个人（以下简称参保人）由于第三人的侵权行为造成伤病，医疗费用依法应当由第三人负担的部分，第三人未支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。参保人向参保地社会保险经办机构书面申请先行支付时，应告知造成其伤病的原因和第三人不支付医疗费用或者无法确定第三人的情况。社会保险经办机构依法审核后应当按照统筹地区基本医疗保险基金支付的规定先行支付相应部分的医疗费用。参保人依法享有的申请基本医疗保险基金先行支付权利，不受在医疗费用结算时是否已自行支付医疗费用的影响；社会保险经办机构仅在医疗费用结算时参保人已经自行支付医疗费用为由，不予先行支付，参保人起诉请求责令社会保险经办机构予以先行支付的，人民法院依法予以支持。社会保险经办机构对依法先行支付的医疗费用，可依据《社会保险基金先行支付暂行办法》第十一条、第十二条的规定进行追偿。”

上述批复表明，已经参加基本医疗保险的劳动者在履行相应告知义务后，可以要求基本医疗保险基金先行支付。这种情形，对于你自然也不例外。 颜东岳 法官 张兆利 律师

公司拟终止劳动合同，职工的经济补偿金如何计算？

读者吴小刚（化名）在咨询时说，他在公司的工作年限已达12年，且签有无固定期限劳动合同。前段时间，公司因市场原因宣布进入破产程序，与包括他在内的多名职工终止了劳动合同。

他想知道：在这种情况下，应当如何计算经济补偿金？是否适用支付赔偿金的的标准？

法律分析

《劳动合同法》第44条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：（1）劳动合同期满的；（2）劳动者开始依法享受

基本养老保险待遇的；（3）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（4）用人单位被依法宣告破产的；（5）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（6）法律、行政法规规定的其他情形。”

《劳动合同法》第46条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（1）劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的；（2）用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商

一致解除劳动合同的；（3）用人单位依照本法第40条规定解除劳动合同的；（4）用人单位依照本法第41条第1款规定解除劳动合同的；（5）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第44条第1项规定终止固定期限劳动合同的；（6）依照本法第44条第4项、第5项规定终止劳动合同的；（7）法律、行政法规规定的其他情形。”

关于经济补偿的计算标准，《劳动合同法》第47条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的

年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

现在，公司因破产与吴小刚等职工终止劳动合同，不属于《劳动合同法》第87条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”规定的情形，因此，吴小刚等职工只能要求公司支付经济补偿金，而不能要求支付赔偿金。 张兆利 律师