

法官说法

打考勤给自己“加班” 还没“实锤”就被停发工资
这起官司看法院怎么判

【案例介绍】
2009年10月,张某到某公司工作,张某隶属于公司安环部,其同时负责核算考勤、工资(含加班工资)、公司诉讼事宜。
2019年5月13日,公司召开“安全生产会议”并形成会议记录,张某参加了会议,会议中提及张某作假,仅去年8月至今年3月就冒领八千多元加班工资。公司负责人陈述该笔会议虽未点名上述“冒领”加班工资人员,实际就是指向张某,且公司也停发了张某当年5月、6月工资。

2019年7月17日,张某向公司提出解除劳动关系。随后,张某申请劳动仲裁,劳动仲裁委员会未全部支持张某的仲裁请求。张某不服,起诉至法院,要求公司支付欠发的工资及经济补偿金。

法院认为,根据查明的事实,张某于2019年7月17日向公司邮寄解除劳动关系函时,2019年5月、6月工资尚未发

放。公司抗辩称,发现张某冒领加班工资遂通知财务暂停发放其工资。对此,法院认为,用人单位在尚未查明相关事实并形成正式处罚决定且通知员工的情况下,直接停止发放员工的工资,存在不妥。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(二)未及时足额支付劳动报酬的”及第四十六条第一项“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的”的规定,公司并未及时足额支付劳动报酬,劳动者提出解除劳动合同的,公司应支付经济补偿金。

【法官评析】
本案的争议焦点:用人单位以劳动者在工作中存在过错为由停发工资,劳动者以欠发工资为由解除劳动合同的,用人单位是否应当支付解除劳动

合同的经济补偿金?对此,法院认为,依法按时足额向劳动者支付劳动报酬是用人单位的基本义务,即使劳动者存在一定违规行为,公司也应先按时发放工资或者向劳动者发放基本工资以保障劳动者正常生活,在查明事实之后按照公司规章制度对劳动者进行处罚。用人单位对劳动者的管理应严格按照公司规章制度的规定及程序进行,用人单位在尚未查明相关事实并形成正式处罚决定且通知劳动者的情况下,直接停止发放工资,存在过错,劳动者可以依据《劳动合同法》第三十八条第一款及第四十六条第一项的规定解除劳动合同并主张经济补偿金。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

淮安市中级人民法院 骆康璐



松,工资发放也较灵活,没有经单位对公账户发放工资的情况时有发生。另外,在用人单位未出具书面解除劳动合同的证明时,难以判断双方关系状态。因此,劳动者在入职时要提醒用人单位依法发放工资。一旦解除劳动合同,应当要求用人单位出具书面的解除通知书作为凭证。另外,虽然签订书面的劳动合同是用人单位的法定义务,但是为了维护自身权益,明确双方之间的法律关系,劳动者在入职时,也要重视单位是否签订书面劳动合同。本案中,某柜台用自己的股东银行卡发放工资,并且在庭审中提交了柜台周边及柜台员工多达9份的书面证言给法院,为的是证明阿茵与某柜台之间是合作关系而非劳动关系,确实充满了迷惑性,容易给人一种假象。由此可见,书面劳动合同等证据是何等重要!

李振宇

律师说案

柜台销售员被解聘 公司辩称双方系合作
法院:构成劳动关系

【案件概要】
阿茵经朋友介绍,入职南京珠江路某门店柜台,从事数码产品销售。因为是朋友介绍,该柜台并未与阿茵签订书面劳动合同也未给阿茵缴纳社会保险费。后柜台因效益不好,致双方矛盾产生,柜台老板单方解除与阿茵之间的劳动关系。

阿茵求助于南京市玄武区法律援助中心,经审核法律援助中心指派援律师为阿茵提供帮助。阿茵以某柜台为被申请人向南京市玄武区劳动人事争议仲裁委员会提起劳动争议仲裁。仲裁委经过审查后认为,阿茵未提供证明劳动人事关系及相关事实的初步证据为由,作出不予受理答复。

阿茵不服裁决结果,在法律援助律师的帮助下,向玄武区人民法院提起诉讼,诉讼请求为:1.支付解除劳动关系经济补偿金6495元;2.支付未签订书面劳动合同二倍工资差额47630元;3.补缴社会保险费。理由是阿茵至某柜台从事产品销售工作,某柜台一直未与阿茵签订书面劳动合同,未为阿茵缴纳社会保险费,后某柜台单方解除劳动关系,但未支付相应的经济补偿。

某柜台负责人辩称:阿茵在门店既为阿茵自己也为某柜台从事销售工作,双方是合作关系。阿茵无劳动合同,无缴纳社会保险费用,无基本工资,无约定劳动报酬和劳动待遇,无考勤管理,无固定的作息时间,更不受公司规章制度的约束和上级领导的管理,

被告公司从未现金或转账发放过阿茵工资,原、被告之间无事实劳动关系,阿茵的诉讼请求没有事实和法律依据,请求法院依法驳回诉讼请求。

【争议焦点】
本案的争议焦点:一、阿茵与某柜台之间是事实劳动关系还是合作关系;二、某柜台是否应当支付阿茵解除劳动合同经济补偿金6495元;三、某柜台是否应当支付阿茵未签订书面劳动合同二倍工资差额47630元。
关于争议焦点一:本案中,某柜台对阿茵从事销售工作不持异议,认为双方不是事实劳动关系而是合作关系,但其提交的9个公司的书面证明、2个证人证言,以及申请两位证人出庭作证,均不足以证明其主张。而阿茵提交的支付宝、微信、银行转账交易记录能证明某柜台按月发放工资;微信聊天记录、录音资料能证明其接受某柜台负责人华某的管理,双方符合事实劳动关系的特征,故对阿茵主张双方存在事实劳动关系的主张,法院予以采纳。

关于争议焦点二:某柜台是否应当支付阿茵解除劳动关系经济补偿金6495元?员工入职、离职时间,劳动关系的解除、终止原因属于用人单位掌管的证据,用人单位负举证责任,某柜台未能提供相应的证据予以证明,应承担不利后果,故对阿茵主张的某柜台单方口头解除劳动关系,法院予以采信。某柜台超过一年未与阿茵签订书面劳动合同,依照法律规定,已视为某柜台与阿茵订立无固

定期限劳动合同,某柜台口头解除劳动合同应属违法解除,依法应当支付赔偿金。阿茵应得经济补偿金为6495元,因其陈述某柜台已支付4000元,故某柜台还应支付经济补偿金差额2495元。

关于争议焦点三:某柜台是否应当支付阿茵未签订书面劳动合同二倍工资差额47630元?某柜台超过一年未与阿茵签订书面劳动合同,阿茵主张某柜台支付11个月的二倍工资差额的请求,符合法律规定,法院予以支持。阿茵工资标准为4330元/月,应得未签订书面劳动合同二倍工资差额为47630元(4330×11)。

另外,阿茵主张某柜台补缴工作期间社会保险费的诉讼请求,不属于人民法院劳动争议案件的受理范围,应由劳动行政部门调解决处理,故法院不予受理。

综上所述,《中华人民共和国民事诉讼法》第四十七条、第八十二条、第八十七条,《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条,《中华人民共和国民事诉讼法》第十三条、第一百四十四条的规定,法院判决:某柜台应于本判决生效之日起十日内一次性支付阿茵解除劳动合同经济补偿金差额2495元;某柜台应于本判决生效之日起十日内一次性支付阿茵未签订书面劳动合同二倍工资差额47630元。

【律师点评】
在一些行业里,因为工作时间相对比较自由,工作环境要求等比较宽

图片新闻

江苏省法律援助基金会获赠善款992万余元

9月16日,省法律援助基金会在宁举办善款捐款仪式,共收到国网江苏省电力有限公司、省律师协会、江苏方源集团有限公司及子公司、江苏恒实集团有限公司及子公司等爱心单位捐款992万余元。

省法律援助基金会自2007年成立以来,累计筹集资金1.19亿元。今年,基金会资助法律援助机构及律师协会办理农民工讨薪等法律援助案件317件,惠及受援对象2490人,资助法律援助项目71个,资助项目数量和资助金额较往年翻倍。 万森 刘有才 摄



法律讲堂

正确区分劳动性质 依法维护自身权益



现实中,劳动关系与劳务关系都是劳动者以劳动力换取报酬的形式,但两者所赋予劳动者的权利义务却有天壤之别,混淆或者误用,都将对劳动者权益保护产生重大影响。

【案例】
劳动关系
3年前,董某(已年满60岁但未享受养老保险待遇)与某物业公司签订劳动用工合同,从事小区卫生保洁和花草养护工作,合同约定月工资为1800元。2020年5月,物业公司单方解除了与董某的劳动合同。董某诉至法院,请求判令物业公司支付违

法解除劳动合同经济赔偿金。庭审中被告辩称,董某在签订合同时年龄已经超过法定退休年龄,故原被告之间的用工关系属于劳务关系而非劳动关系,因而不能适用《劳动合同法》。

法院审理认为,虽然双方在签订劳动合同时董某的年龄已超过法定退休年龄,但因其没有享受社会养老保险,且双方之间签订的劳动合同没有违反法律的禁止性规定,故原告属于劳动关系中的劳动者。据此,法院判决被告支付原告双倍经济赔偿金。

【说法】
劳动关系,是指用人单位与劳动者运用劳动能力实现劳动过程中形成的一种社会关系。是否存在劳动关系一般从三方面判定:用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格。用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的

魏阿姨退休后来到省城帮助女儿照料孩子,闲暇之余应聘到一家超市从事勤杂工作,约定月工资1200元。魏阿姨表示,最初两个月超市都能按时足额计发工资,但从2020年下半年开始,自己一直在超市工作,但一直被拖欠工资至今。为此,魏阿

姨向劳动仲裁委申请仲裁,仲裁委经审查作出了不予受理案件通知书。老人不服裁决,向法院提起诉讼,请求判令被告发放拖欠工资并支付经济补偿金,解除与被告的劳动关系。法院审理认为,我国法定的女职工退休年龄是50周岁,原告到被告处工作时办理退休手续,不符合建立劳动关系的主体条件。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十二条第一款“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理”的规定,原被告之间应视为曾存在短暂劳务关系。魏阿姨主张一直为被告提供劳动,但未提交有效证据证明。又因双方不具备劳动关系,因此原告的诉请缺乏法律依据。法院最终驳回了魏阿姨的诉讼请求。

有报酬的劳动。劳动者提供的劳动是用用人单位业务的组成部分。劳务关系,是指提供劳务一方在一定或不特定的期间内,接受雇主的指挥与安排,为其提供特定或不特定的劳务,雇佣人接受受雇人提供的劳务并按约定给付报酬的权利义务关系。劳务关系的主体类型较多,表现形式与内容多种多样。在劳务合同约定上没有硬性要求,双方主体之间只存在报酬给付关系,彼此之间各自独立、地位平等。

劳动关系与劳务关系的区别主要表现在以下方面:
主体资格不同。劳动关系的主体只能一方是企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织,即用人单位,另一方则必须是劳动者个人,劳动关系的主体不能同时都是自然人;劳务关系的主体既可以是法人、组织之间,也可以是公民个人之间、公民与法人之间。

主体性质及其关系不同。劳动关系的双方主体间不仅存在财产关系,还存在着人身关系,劳动者必须遵守用人单位的规章制度,双方是领导与被领导、支配与被支配的隶属关

法律援助在线

法律援助三次开庭
无助职工讨回公道

张家港市某企业职工史某收到了《旷工解除劳动合同通知书》,史某怎么也想不通,明明是单位通知他放假,怎么就成了旷工,而且还因此被辞退了? 案情:放假三天成“擅自旷工”

2010年2月,史某入职甲公司。同年6月,史某与甲公司正式签订《全日制劳动合同书》,约定史某岗位为化验,合同起始时间为2010年6月1日。2010年7月至2020年5月,甲公司为史某缴纳城镇职工社会保险。

2019年7月1日至2019年8月31日期间,甲公司未支付史某工资。2019年9月5日,甲公司的股东——乙公司与丙公司,两公司相关负责人签订《合作协议》,约定采取内部独立承包的方式合作,协议另载明甲公司化验室工作归乙公司管理。

2020年5月11日,乙公司向史某发出《通知》,通知内容为:“从即日起,给予你放假补休。当工作需要时,临时通知即可来公司”。5月13日,甲公司人事专员徐某通过微信向史某发出通知,认为史某无故连续旷工三天,通知其次日立即上班。史某回复,“化验污水归陆某管理,陆某只通知他们放假,未通知上班。”5月18日,甲公司开会决定解除与史某劳动合同关系,之后甲公司解除通知通过函件送达当地总工会。5月22日,徐某通过微信向史某发出《旷工解除劳动合同通知书》,载明史某自2020年5月12日起未履行任何请假手续,就擅自无故旷工,违背公司规章制度规定,决定解除劳动合同。6月4日,乙公司出具《证明》,说明自2019年9月以来,史某由乙公司管理。

2020年6月18日,史某向张家港市劳动人事争议仲裁委员会申诉,要求确认与甲公司从2010年2月10日至2020年5月24日存在劳动关系,并要求甲公司支付被拖欠工资及违法解除劳动合同的赔偿金。劳动仲裁委裁决确认双方2010年6月1日至2020年5月22日存在劳动关系;甲公司应支付史某被拖欠工资,

但认为史某于2020年5月13日接到返岗通知后未再出勤,甲公司据此解除劳动合同并无不当,驳回赔偿金的请求。史某对仲裁裁决不服,2021年2月19日来到张家港市法律援助中心申请法律援助。

援助:三次庭审终赢胜诉
张家港市法律援助中心受理后,立刻指派法律援助律师赵胜霞办理此案。2021年2月20日,该案在张家港市人民法院正式立案。

因案情复杂,本案分别于2021年4月9日、5月14日、6月21日进行了三次庭审。庭审中,法援律师围绕甲公司是否属于违法解除劳动合同这一争议焦点,提供了史某与公司管理人员的微信聊天记录,指出甲公司管理混乱,且根据《合作协议》约定由乙公司管理史某劳动用工关系,史某不出勤是基于乙公司安排,不存在旷工行为。同时,甲公司在明知史某不出勤是基于乙公司安排的前提下,依据未经过民主程序定的规章制度作出解除劳动合同前,有必要给予史某申辩机会。而甲公司未给予史某任何申辩机会,直接作出解除劳动合同决定,有违诚信原则。因此,甲公司解除劳动关系缺乏事实依据和法律依据,律师代理意见最终被法院采纳。2021年6月22日,张家港市人民法院作出判决,支持史某关于赔偿金的诉讼请求。史某对判决结果满意。

点评:劳动者权益保护靠证据

近几年,随着公司设立条件越来越宽松,开公司变成了一件很简单的事,有的公司分立、增设都变得较为随意,让人眼花缭乱。员工在工作中一定要清楚与自己签订劳动合同的公司名称,要审核是否与社会保险缴纳单位和工资发放单位一致。此外,员工还要积极服从公司的管理,遵守规章制度,同时,要注意自身权益保护,请假和休假一定要有完备的手续并做好证据留存。这样,在权益得到伤害时,才能够得到有力维护。

张家港市法律援助中心 高芳 项天艺

维权课堂

主办: 江苏省高级人民法院
江苏省司法厅
江苏省总工会

承办: 省高院民四庭
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报社

本报新闻网: 025-83279186

本社地址: 南京市中山北路202号

邮政编码: 210003

广告经营许可证号: 3200004110909