

一员工因公司认为其涉嫌犯罪被扣工资24万元

公司一方主张,扣工资缘于该员工负责项目出现问题,因未提交充足证据证明,被“法院不予支持”

本报记者 赖志凯

当公司以李清可能给公司造成损失甚至承担刑事责任为由“暂扣”其工资时,他认为公司的做法侵犯了自身合法权益,提出辞职并要求公司按照约定工资标准返还欠薪。经查,直到法院庭审此案,该公司所述李清涉嫌经济犯罪一事尚未立案。

法院认为,在公司不能证明其“暂扣”李清工资的理由确实存在的情况下,应采信李清的主张。8月2日,北京市第二中级人民法院判决公司返还李清欠薪24万余元。

是否存在欠薪事实

2021年3月,李清与北京某服务公司签订期限为2021年3月25日至2024年3月24日的劳动合同,约定其工作岗位为部门副总经理。2022年3月16日,他向公司提出辞职,理由为2021年11月起连续4个月被无故扣发工资及相当于年薪30%的年终工资。

针对李清申请劳动仲裁时的主张及要求,公司称其并不存在欠薪事实。为此,公司提交人员薪酬定级标准及计算结构,证明李清的年度基本收入为48.96万元,其中基本工资占比80%,年终绩效奖金占比20%。而李清则表示该证据系公司自制,其在职期间没有见过,其工资标准及发放情况是固定年薪为58万元,其中70%按月发放,剩余30%在年底一次性支付。

公司提交《薪酬福利管理办法》,证明李

阅读提示

司法实践中,当劳动关系双方就工资扣发事宜产生争议时,应当由谁来举证责任?用人单位能否以扣发劳动者工资的方式对其进行处罚?遭遇工资被扣发,劳动者应当如何维护自己的合法权益?

清的绩效薪酬与公司的效益及其个人工作业绩密切挂钩,公司有权根据考核结果决定绩效薪酬的发放。在公司提交部门负责人业绩排名中显示,李清2021年度绩效得分为75.77分,等级为D。李清表示,公司所谓的考核没有具体标准和程序,也没有被考核人的确认。公司称因考核文件可能涉嫌刑事问题,不便进行展示,但保证其考核过程和结果是公正客观的。然而,公司一方没有出示考核结果D等级不发放绩效工资的具体规章条文。

庭审前后说法不一

为证明自己的主张,李清提交银行交易明细,证明公司支付的工资性收入包括月工资、补助、福利、奖金。从2021年11月起公司无故扣其工资,2021年12月至2022年3月每月仅向其支付工资2320元,2022年4月未发放任何工资,存在未及足额支付劳动报酬的情形。

经审理,仲裁机构裁决确认李清与公司于2021年3月25日至2022年4月9日期间存在劳动关系,公司应支付李清工资差额24万余元,驳回李清的其他诉讼请求。公司不服

该裁决,向北京市西城区人民法院提起诉讼。

庭审中,李清表示,公司在劳动仲裁庭庭审后向仲裁机构提交的工资表与其在仲裁庭庭审中所述李清工资标准及发放安排不符,存在说谎的可能,请求法院判决驳回公司的诉讼请求。

“该案有两个争议焦点,一是双方就李清的工资标准及按月支付与年底发放的比例有分歧,另一个是公司主张因李清主管的项目可能涉及刑事问题需要李清配合调查,故而扣发其工资。”北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所武丽君律师说。诉讼中,法院及公司先后与公安机关经济犯罪侦查部门进行联系,但均未获取李清主管的项目被刑事立案的信息。

一审法院认为,李清提交的证据较公司提交的证据更具效力优势,对其关于年薪58万元、按照70%平日发放、年终一次性发放30%的抗辩意见予以采纳,公司应当按照该标准向李清支付2021年3月25日至2022年4月9日期间的工资差额。因公司的诉讼请求缺乏事实及法律依据,法院不予支持。据此,一审法院判决确认双方在相应期间存在劳动关系,公司支付李清2021年3月25日至2022年4月9日期间的工资差额241142.20元。

不得以扣发工资的形式惩罚员工

公司不服该判决提起上诉,二审法院认为,该公司主张因项目出现问题而扣发李清工资,但是现在提交的证据并不足以证明其主张的事实。该公司称李清因业绩不达标而无权获得绩效薪酬,但其提交的《部门负责人年度经营业绩责任书》中并未载明业绩完成情况与绩效薪酬有何关联,也没有对考核的依据和过程等具体情况进行充分说明。最终法院判决驳回上诉,维持原判。

“用人单位扣发工资应当以员工存在故意或者重大过失,且有对单位造成损害的事实为前提,不能简单以‘可能’造成损失或需要承担刑事责任为由直接扣发工资。罪刑法定原则是我国刑法的基本原则之一,刑事责任是法院依法对员工犯罪行为作出的惩罚,用人单位无权以扣发工资的形式惩罚员工。”武丽君在接受记者采访时表示,建议用人单位谨慎处理扣发员工工资事宜。

《北京市工资支付规定》第十一条明确规定,用人单位不得随意扣除劳动者工资。除法律、法规、规章规定的事项外,用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。司法实践中,用人单位扣发工资应当以已经发生或已确定性的事实为前提。当双方就工资扣发事宜产生争议时,用人单位有义务对扣发工资的合法性提供充足证据予以证明,用人单位不能提供证据或证据不足时,需要承担相应的不利后果。

(为保护职工隐私李清为化名)

重庆铜梁深化公安警务+便民服务 打通服务群众“最后一公里”

本报讯 近年来,重庆市铜梁区公安局着力打造“交巡警柔性执法、出入境满意百分百、窗口形象提升”三大品牌,围绕群众所需,深化“公安警务+便民服务”工作,不断创新工作方法、完善制度机制、优化服务举措,努力打通服务群众“最后一公里”。

今年3月,铜梁区公安局抽调13名民警、22名辅警成立派驻区市民服务和营商环境促进中心警务服务站,由警务服务站统一领导、统一管理、统一考核公安窗口工作,充分解决职责不清、工作缺位等难题,实现“警务前置、服务前倾”。警务服务站定期开展综合业务培训,通过集中培训、业务指导、工作交流等多种形式,提高民警辅警业务素质和水平,做到业务熟知、操作规范、服务到位。警务服务站值班领导常驻大厅,主动当好咨询员、引导员,及时了解群众诉求,找出“堵点”“痛点”,提出专业性指导建议,并督促窗口民警辅警现场解决,做到群众办事“最多跑一次”。

同时,不断畅通渠道、优化流程,持续深化全区通办、川渝通办、全渝通办、跨省通办、一件事一次办等“互联网+政务服务”,推出出入境、车驾管、户籍等3批次311项事项清单“一站式”服务,形成不见面审批、全程无隙办理的工作模式,推动公安政务服务从“见面办理”向“隔空服务”转变,跑出便民加速度。(刘伽珍)



网络安全宣传进校园

近日,江苏省兴化市司法局法治宣讲员在兴化市景范学校给学生讲解网络安全知识。9月9日至15日,以“网络安全为人民,网络安全靠人民”为主题的2024年国家网络安全宣传周在全国范围内统一开展。多地学校组织相关活动,宣传网络安全理念、普及网络安全知识、推广网络安全技能。

新华社发(周社报 摄)

法问

离职后未报告再就业情况 要赔偿竞业限制违约金吗

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

2019年5月,我与一家科技公司签订了为期三年的固定期限劳动合同,约定自离职之日起12个月负有竞业限制义务。

2021年4月,我因个人原因申请离职,公司当日向我送达《保密及竞业限制义务告知书》,载明离职后我有配合公司调查的义务,按照公司要求提供或签收相关材料,包括但不限于当前任职单位出具的离职证明原件或劳动合同复印件、社会保险缴纳清单、个税相关证明等。离职后,我收到公司支付的竞业限制补偿金总计24万元。

之后,公司多次要求我提供再就业的相关信息和材料,都被我拒绝了。我认为,劳动合同中并未约定违反报告义务即属于违约情形,我也一直遵守竞业限制义务,没有入职存在竞争关系的公司,我也没有提供报告的义务。但是公司却给我发来了律师函和电子邮件,认为我不提交报告就违反了竞业限制义务,要求我返还竞业限制补偿金并赔偿违反竞业限制义务的违约金。

请问,公司的要求合理吗?我有没有报告义务?

北京 张先生

为您释疑

张先生您好!

竞业限制的制度设计旨在通过约束劳动者离职后的择业权,以保护用人单位的商业秘密,保持市场核心竞争力。部分用人单位从保护自身利益出发,在竞业限制协议中规定了“报告义务”,即要求劳动者离职后定期主动汇报就业情况并提交相应依据,希望借此掌握劳动者离职后的就业动态,以有效掌控劳动者的履约情况。

具体到您的情况,该公司与您劳动合同中约定了违反竞业限制义务的违约责任,而并未约定违反通知及报告义务的违约责任。对于劳动者是否存在违反约定入职竞争公司的情况,用人单位应负举证责任。

如果公司不能举证证明您存在违反竞业限制义务的行为,就不能要求您支付竞业限制违约金、返还竞业限制补偿金。

“报告义务”是用人单位与劳动者就其离职后竞业限制的履行情况约定的、劳动者积极作为的义务。而竞业限制义务则属于消极义务,不作为义务。报告义务亦属于双方竞业限制履行过程中产生的为实现主合同义务产生的附随义务,不宜因劳动者未履行报告的附随义务就认定其违反竞业限制的主合同义务。竞业限制制度的合法合理适用取决于用人单位与劳动者权益的平衡保障,因此要注意防范竞业限制的宽泛滥用及附加限制行为。

北京市海淀区人民法院法官助理 梁诗晨

北京警方破获一起职务侵占案 一员工利用公司业务漏洞“监守自盗”近千万元

本报讯(记者周倩)近日,北京市公安局朝阳分局经侦支队成功破获一起酒店员工利用公司业务系统漏洞,监守自盗侵占企业财产案件,涉案金额近千万元。目前,该案主要犯罪嫌疑人张某某已被移送审查起诉。

经查,某连锁酒店推出员工线上销售奖励制度,店内员工可依据线上销售“酒店房券”业绩获取销售提成。同时,该酒店设置多个系统管理账号,用以测试“酒店房券”的购买、提成计算及退订退款等操作。涉案嫌疑人张某某负责该连锁酒店的会员及销售客房业务,具有操作系统管理账号的权限。其间,张某某意外发现使用管理账号进行订单退款操作后,系统平台订单状态并未发生变化,仍可以自动计算并支付员工的业务提成。发现这一漏洞后,张某某并未向公司汇报,而是通过操作多个管理账号,自行垫付资金购买“酒店房券”,通过系统计数收取业务提成后,操作退款,不断侵占公司财产,累计金额达900余万元。目前,犯罪嫌疑人张某某已被移送审查起诉。

北京警方提示,职务类犯罪严重侵害民营企业利益,给企业造成重大经济损失。广大企业应保持高度警觉,强化内部管理制度和风险防范机制,及时发现苗头问题,弥补管理漏洞。同时,做实员工法治宣传,教育广大员工知敬畏、守底线,提高法律风险意识,严防内部出现职务侵占、挪用资金等经济犯罪。

据了解,为依法保障民营企业合法权益,全力服务经济社会高质量发展,北京警方将持续加大对民营企业内部突出腐败犯罪的打击整治力度,营造公平有序的法治化营商环境。

女职工产假期间遭辞退 法院判用人单位违法并支付赔偿金

本报讯(记者唐慧敏 通讯员韦晓萍 农智)女性的产假、求职等问题一直备受关注,职场女性在产假期间遭辞退时有发生。广西的小莫就遇到了这样的烦心事,还因此与用人单位发生劳动争议。9月23日,广西高院公布了这起颇具警示意义的判决。

据介绍,2021年7月,小莫与宾阳县某校签订书面劳动合同,正式入职该校,从事教学及担任班主任工作。工作期间,学校未给小莫缴纳社会保险费。2022年5月,小莫因怀孕书面申请休产假,得到学校批准同意后正

常工作至6月6日正式休产假,十天后在医院通过剖宫产手术产下二胎。

2022年6月23日,小莫接到学校通知辞退的电话,后通过微信询问得知辞退是因被家长投诉。宾阳县某校在支付其6月工资及奖金后,不再向小莫发放工资。

还在月子中的小莫愤怒地申请劳动仲裁,仲裁庭作出裁决,确认宾阳县某校与小莫自2021年7月15日起至2022年6月23日止存在劳动关系,并向小莫支付产假期间工资差额35441.63元以及违法解除劳动合同经济

赔偿金10500元。

宾阳县某校不服仲裁裁决,向法院提起诉讼,请求判决校方无需向小莫支付产假期间工资差额和违法解除劳动合同经济赔偿金。

法院经审理认为,用人单位与劳动者建立劳动关系应当订立合法有效的劳动合同,若用人单位违反规定,在劳动关系存续期间因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同,女职工可向用人单位申请赔偿。

法院认为,宾阳县某校与小莫于2021年

7月15日签订了合法有效的劳动合同,劳动关系自始建立。学校在小莫产假期间通知其被辞退,也从未通知小莫返岗工作,通过事实行为表明解除劳动合同的真实意思表示,法院认定宾阳县某校与小莫自2021年7月15日起至2022年6月23日止存在劳动关系,宾阳县某校辞退小莫的行为违反劳动法,判决宾阳县某校向小莫支付生育津贴35441.63元和违法解除劳动合同经济赔偿金10500元。判决后,宾阳县某校不服,提起上诉,南宁市中级人民法院驳回上诉,维持原判。

搭建服务平台 促进“产改”落地

今年以来,国网宁夏石嘴山供电公司工会积极打造“三个一”服务关爱模式,力促“产改”接“地气”、聚“人气”。

石嘴山供电公司构建领导、工作、协同、融入、激励五项保障机制,完善地市级公司、基层单位、班组三级办实事网络,搭建一座沟通桥梁。创新实施“1234”实践法,建立一卡(职工健康关爱卡)、二库(职工信息库、问题诉求库)、三通道(慰问暖心通道、文化聚心通道、育人倾心通道)、四项向阳行动(党心向阳、成长向阳、关爱向阳、文化向阳)服务关爱职工模式,搭建一座关爱平台。实施“维权之家、创效之家、学习之家、文化之家、和谐之家”“五家”建设,为职工办实事,点亮一盏为民心灯。

“产改”以来,石嘴山供电公司累计为职工办实事110余件,慰问困难职工180余人次,改善办公环境、单身公寓64处。同时推进绿智食堂、“职工共享驿站”建设,全面提升职工幸福指数。(杨玲霞)

加强金融扶持 发展特色产业

山东乐陵农商银行坚持党建引领业务发展,以特色化金融服务助力全国最大的调味品集散地——杨安镇调味品市场“破局突围”。

该行主动对接杨安镇党委政府、调味品行业协会,获取调味品仓储、加工、深加工企业、购销类个体工商户以及种植户清单,根据客户生产规模、类型等特点量身定制金融服务方案,推出“味都香溢贷”专属信贷产品,创推“知识产权质押贷”,激活商标等企业无形资产,进一步拓宽小微企业融资渠道,为调味品上下游全产业链提供金融服务。

该行深入开展“进企业、进商户、进社区”普惠金融活动,落实客户经理驻点(企业、社区)办公制度,全方位走访对接有关企业、工商户、种植户,现场为客户办理开户、授信审批、合同签订、贷款发放、贷后管理等一站式上门服务,促进调味品市场做大做强做优。目前,该行已投放调味品产业贷款近5亿元。(贾敬敏)

做实执行工作 依法保障民生

2024年7月至8月,浙江省台州市椒江区人民法院在辖区开展以涉民生案件为重点的“执护营商——夏日执行”专项行动,巩固执行工作成效,把当事人的“纸上权益”兑现成“真金白银”,把群众的“执行清单”变成“幸福清单”。整个夏日行动期间,促成执行和解、执行完毕案件665件,执行到位878万元。

今年以来,椒江区人民法院为全面落实省市对于营商环境优化提升“一号工程”等部署,已重点开展集中执行行动4次,并通过常态化人员布控、停车智能布控、移送破产等多种方式促成案件出清。“我们将持续开展涉民生专项行动,依法保障民生,为优化营商环境贡献司法力量。”椒江区人民法院执行局负责人表示。下一步,椒江区人民法院将依法充分运用各类强制执行措施,同时秉承善意文明执行理念,做实做好做优执行工作,打通公正司法的“最后一公里”,为社会经济高质量发展提供有力的司法服务。(赵寅格)

农旅融合发展 助力乡村振兴

近年来,贵州省福泉市龙昌镇围绕农文旅融合发展,打造近郊休闲旅游目的地,激发文旅消费新活力,促进村集体经济发展,助力乡村振兴。

协同发力“建”。用好独特的区位、资源优势,积极争资争项,强化要素保障,推动龙昌游乐园项目、龙井村民族村寨农文旅融合项目等一批优质农文旅项目落地建成。提质增效“改”。通过外出考察学习、优化活动场地、引进新型设备等方式,龙昌镇对项目进行改造升级,增强项目吸引力。围绕特色活动打造、村容村貌改善、服务接待能力提升同步发力,提升游客参与感和满意度。村社联合“管”。由村党支部领办合作社,统筹谋划项目建设工作,聘请农村职业经理人负责项目运营管理,专人负责监管。整理闲置庭院修建特色民宿、商铺摊点、农家乐,引导规范农户、商户参与业态经营。

2024年,龙昌镇迎来游客4.5万余人,收入150万余元,实现村集体与农民“双赢”。(龙东)

广告