

■权益视点

电子考勤记录能否单独作为认定事实的依据?

当前,很多用人单位采用电子(指纹)考勤,大大提高了考勤效率,但带来的问题是,由于电子数据存在易被修改、难以固定的特质,电子考勤记录作为证据使用的确认难度比较大,此类劳动争议经常发生。那么,电子考勤记录是否能够单独作为认定事实的依据呢?

【案情简介】

2009年,职工张某入职某销售公司,从事业务推广工作。2014年4月,公司以张某旷工7天为由,依据单位管理制度解除了张某的劳动合同。张某很是气愤,认为自己不存在旷工7天的事实,要求仲裁委裁定公司解除劳动合同行为违法,支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中,公司提供了两份证据,一份是公司管理制度,规定考勤统计以电子卡记录为准,劳动者连续旷工达7天,可以解除劳动合同;一份是电子考勤记录,证明张某存在旷工7天的事实。张某则提供了一份电话记录,证明这7天时间里,自己与客户电话不断联系业务,一直在履行工作职责。在庭审质证中,张某对电子考勤记录的真实性持有异议,认为公司篡改电子考勤记录。

【案例分析】

电子考勤是否可以作为案情调查依据

首先可以肯定的是,电子考勤确实可以作为劳动争议案情调查的依据之一。《民事诉讼法》和《江苏省劳动争议仲裁证据暂行规则》均已把电子证据列入证据范围,电子证据包括电子邮件、QQ聊天记录、微博私信、博客、微信、手机短信、电子签名、域名等存储在电子介质中的信息。

与此相印证的是,《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第22条规定,调查人员调查收集计算机数据或者录音、录像等视听资料的,应当要求被调查人提供有关资料的原始载体。提供原始载体确有困难的,可以提供复制件。提供复制件的,调查人员应当在调查笔录中说明其来源和制作经过。

仅凭电子考勤记录能否认定旷工

从实务上来看,电子证据往往不能孤立使用。《江苏省劳动争议仲裁证据暂行规则》第五十四条规定,未经有权部门确认的电子证据不能单独作为认定案件事实的依据。发生劳动争议时,用人单位就需要对电子考勤记录证据进行充实,提供其他证据予以佐证。

那么,在当事人不承认电子考勤有效性的情况下,电子考勤是否具有法律效力?广东省高院《关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》(2008年)第二十九条规定,对于未经劳动者确认的电子考勤记录,一般不能单独采信作为认定案件事实的依据。

仲裁机构在审查此类证据时,一般会围绕电子证据的关联性、真实性、合法性三方面进行。如果电子证据未经有权部门确认,不能单独作为认定案件事实依据。对于微信或QQ等虚拟聊天记录还要确认对方主体的真实性,聊天记录是否是原始的、完整的。电子证据除对方完全确认或经有权部门已确认外,当事人必须提供其他证据予以佐证形成有效证据链。如果不能形成证据链,是孤立单一的证据,不能认定为有效证据。

劳动者遭遇电子考勤纠纷如何维权

对于劳动者来说,一方面要主动收集证据。根据相关规定,在出现劳动争议时,劳动者必须就劳动关系、加班事实的存在等承担举证责任。就加班而言,打卡记录虽可能被删除,但它并非唯一的证据。劳动者本人或劳动者所在部门主管提出的加班申请、审批、人事部门的备案、用人单位的加班记录、同事的证言等,均可以作为认定加班事实存在的依据,劳动者应主动收集此类证据。

另一方面,劳动者可以要求用人单位提供证据。依据法律规定,因用人单位作出的除名、辞退、减少劳动报酬、是否构成工伤等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。而单一的、由用人单位掌握的电子考勤记录,如果未经劳动者确认,并不能单纯地以此作出对劳动者不利的认定,劳动者完全有权抗辩。



需要特别提醒的是,无论考勤管理的具体方法或者硬件如何先进,都不能代替人力资源部门的严格规范管理。要保证用人单位利益不受损失,严格考勤是非常重要的,即便是电子考勤,单位人力资源部门也要进行监督。

作为用人单位,为妥善处理电子考勤不能够单独作为认定事实依据的客观情况,避免出现因劳动者持有异议而无证据证明的被动局面,最稳妥的办法就是按月汇总考勤记录,交由劳动者本人签字确认。与劳动者签订劳动合同时,应当将考勤制度作为劳动合同的附件,明确以打卡产生的考勤记录必须经本人签字确认,所在部门在向单位人事部门提交本部门劳动者的考勤记录前,也应先经劳动者本人的签字确认。特别对加班工资争议,在提交了电子考勤记录的同时,一并提交公司内部关于加班审批制度的证明材料,比如“加班应填报加班审批表”“并且应经审批签字”等,以此证明公司内部关于员工加班应经审批的程序性规定。

本案中,公司仅凭提供的公司管理制度和未经张某签字确认的电子考勤记录,就认定张某无故旷工7天的事实,显然是缺乏说服力的。经审理后,仲裁庭认为,由于公司提供的电子证据,未经有权部门确认,不能单独将其认定为案件事实的依据,在公司提交不出其他证据佐证的情况下,对其辩称属于张某严重违纪作出处理决定的决定,因无确凿事实而不予支持。最后,仲裁庭裁决公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

戴军章 刘业林

■以案说法

入职培训收押金,不入职押金不退,违法!

李宇是扬州某大学金融财会专业毕业生,毕业后看到当地一家人寿保险公司招收业务员,就来到这家公司应聘。谁知,公司提出签订合同前要先交一笔培训押金,经过培训合格上岗后再退还押金。求职心切的李宇没有多想,就按公司规定交了押金,参加了公司组织的培训。培训结束后,签订劳动合同时,李宇发现合同一些条款自己难以接受,就没有在这家公司入职并提出让保险公司退还押金,保险公司拒绝了李宇退还押金的请求,于是,李宇向扬州市劳动监察部门求助。

相关部门调查后发现,李宇尚未与保险公司签订劳动合同,也没有签订培训协议,只是保险公司口头告知李宇要交一笔押金,经过培训合格上岗后再退还押金。据此,劳动监察部门判定保险公司收取的押金属于违规收费,应当退还给李宇,同时向保险公司宣传了相关劳动法律法规,保险公司在认真学习相关法律法规后,接受了劳动监察部门的处理意见。

《职业教育法》第十四条规定,职业培训包括从业前培训、转业培训、学徒培训、在岗培训、转岗培训及其他职业性培训。第二十条明确,企业应当根据本单位的实际,有计划地对本单位的职工和准备录用的人员实施职业教育。第二十八条规定,企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用,具体办法由国务院有关部门会同国务院财政部门或者由省、自治区、直辖市人民政府依法规定。

《就业促进法》第四十六条规定,县级以上人民政府加强统筹协调,鼓励和支持各类职业院校、职业技能培训机构和用人单位依法开展就业前培训、在职培训、再就业培训和创业培训;鼓励劳动者参加各种形式的培训。第四十七条明确,企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费,对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。

《劳动合同法》第九条规定,用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。同时,《劳动合同法》第二十二条款明确,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

本报记者 王槐文

■法院在线

公司注销了,欠付工资怎么办

【案情简介】

劳动者小许于2017年6月到泗阳某快递公司(自然人独资,法定代表人胡某)工作,任快递员,平均工资9000元/月,入职时向公司缴纳押金10000元。2018年10月,小许向公司主张结算工资并退还10000元押金,却被告知公司已于2018年10月经股东会决议决定注销。2018年12月,该公司清算组(胡某、监事王某、员工刘某)向市场监督管理局提交的清算报告中载明:公司注册资本为50万元,现有资产价值2万元,资产已分配完毕,公司无未清偿债务。

2019年3月,小许向泗阳县劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求胡某承担拖欠的18700元工资并返还10000元押金。3月22日,该仲裁委向小许下达不予受理通知书。3月26日,小许向泗阳法院提起诉讼,要求清算组成员即胡某、王某、刘某连带支付上述工资及押金。

【法院审理】

泗阳法院经审理认为,公司注销前应当进行清算。有限责任公司的股东未经依法清算,以虚假的清算报告骗取公司登记机关办理法人注销登记,债权人有权要求其对公司债务承担相应的赔偿责任。就本案而言,快递公司由原股东、监事、员工组成清算组,所提交的清算报告上明确载明公司无未清偿债务,但作为股东的胡某应当知道公司尚存欠付工资及押金的事实,其以虚假的清算报告注销公司,理应承担债务清偿赔偿责任。王某、刘某同为清算组成员,在清算过程中未尽到应尽的查知责任,存在故意或重大过失行为,应承担相应赔偿责任。小许将胡某、王某、刘某列为共同被告并无不当。最终,经法院主持调解,三被告愿意连带赔偿原告损失。

【法官说法】

劳动者因劳动纠纷对公司享有债权的,劳动者也属于公司的债权人,对公司享有普通债权。遇到公司违法、违规注销的,劳动者可从5个方面追索自己的薪资:

- 1.如股东分配了公司的剩余财产,则可要求以分配财产为限承担公司债务;
- 2.如股东存在注册资金不到位、不足额、抽逃出资的行为,则可要求股东在未缴出资和抽逃资金本息范围内承担补充赔偿责任;
- 3.如一人有限责任公司的股东财产与公司法人财产混同,则可要求股东就公司债务承担连带清偿责任;
- 4.如公司未经合法清算即注销,则可要求股东就公司债务承担清偿责任;
- 5.如公司清算过程中存在违法、违规行为,清算组成员存在故意或重大过失侵害债权人权益的,清算组成员应承担相应的赔偿责任。

本报记者 丁彬彬 通讯员 刘海军 胡彦壮

■12351热线

农民工中断缴费,养老保险如何处理?

答:农民工中断缴费或返乡没有继续缴费的,由原参保地社保经办机构保留其基本养老保险关系,保存其全部参保缴费记录及个人账户,个人账户储存额继续按规定计息。农民工返回城镇就业并继续参保缴费的,无论其回到原参保地就业还是到其他城镇就业,均按前述规定累计计算其缴费年限,合并计算其个人账户储存额,符合待遇领取条件的,与城镇职工同样享受基本养老保险待遇;农民工不再返回城镇就业的,其在城镇参保缴费记录及个人账户全部有效,并根据农民工的实际情况,或在其达到规定领取条件时享受城镇企业职工基本养老保险待遇,或转入新型农村社会养老保险。

■老徐评案

单位证明妨碍承担不利后果



天成 绘

【编者有话】

随着劳动法律法规的普及和职工维护自身合法权益意识的提高,广大读者对劳动法律服务的需求日益迫切,为此,我们特别设立了“老徐评案”栏目,邀请省总工会职工法律援助律师团成员、江苏亿诚律师事务所徐旭东律师,点评与劳动者和用人单位密切相关的劳动争议仲裁案例。

案情

张女士是苏州某公司员工。2018年4月单位向其下发《资遣通知书》,以“公司内部管理问题”为借口将其辞退,并要求她在2018年5月25日离职。公司却认为,张女士系自身原因与个人发展之需,口头提出离职申请,并于当日进行相关项目的交接,在离职手续交接完毕后,提出了赔偿金要求,因此公司拒绝支付赔偿金。

本案中,劳动者一方主张单位违法辞退,单位一方主张系劳动者口头辞职。查明解除劳动合同的原因及合法性,就成了用人单位是否应当支付赔偿金的关键。

合同解除是双方无争议的客观真实,但双方对合同解除的原因,却是存在分歧,这对劳动者的赔偿金请求权是否能得到支持产生直接影响。

分歧点

作为劳动者,张女士在此起争议中,提交了几份照片打印的证据,提供了《资遣通知书》、员工离职申请表、两份签呈单等证据,并称上述证据是从本单位刘某处看到,当时公司不给原件,只是拍照,因此只能提供复印件。

上述复印件中,《资遣通知书》内容为“因公司内部管理问题,决定和你提前解除劳动关系,现提前一个月通知你,请你于2018年5月25日前在公司办理相关离职交接手续,你的资遣费按照国家劳动合同法之相关规定办理”,2018年5月24日的签呈单,呈文者黄××,受文者刘佳、张广霞,内容“公司2018年4月26日通知,按国家劳动合同法之规定提前一个月与你

解除劳动关系……”

单位不认可上述证据材料的真实性,称应当提供原件。由于当初公司不给张女士上述材料原件,仅允许她拍照。所以,张女士无法向仲裁庭提供原件。而按照《江苏省劳动争议仲裁证据暂行规则》第五十四条第四项,“无法与原件、原物核对的复印件、复制品”是不能单独作为认定案件事实的依据的。

仲裁员说理

对于张女士未能提供原件,她做出了符合情理的解释,而用人单位虽不认可上述复印件,却未能提出足以反驳的抗辩理由。仲裁委认为结合劳动者的举证能力,申请人对其主张的离职原因已完成了初步的举证义务。被申请人未在《资遣通知书》及《签呈单》中提出的解除劳动关系的理由,并不符合法律规定,故对于张女士主张的赔偿金13772元请求予以支持。

律师点评

民事诉讼中的证明妨碍是裁判者经常碰到的问



盐城市盐都区总工会开展“服务职工大篷车,盐都月法治理”活动,深受职工欢迎。

题,一方当事人需要证明待证事实,而能够证明该事实的关键证据却掌握在对方手中。如果对方拒不提供相应证据原件,势必导致己方证明不能从而面临败诉风险。在这种情况下,需要对用人单位违反诉讼促进义务进行相应制裁。为节约仲裁时间,在不考虑仲裁员依职权调取证据的情况下,即可以考虑以证明妨碍为理由,来推定劳动者一方的主张成立。也就是说,如果相关证据由单位保管,劳动者就争议相关的事实完成了提交证据的初步证明义务,用人单位则需承担证明妨碍的不利后果。

事实上,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条作为总则条款,后段已经明确规定“与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。”这其实就是对证明妨碍排除对策,也可以印证学理上为对单位违反诉讼促进义务的惩戒。苏州的这个案件仲裁员即采取了这样的处理方法。

(案件来源:苏劳人仲案字[2018]第356号)

徐旭东

■董律师信箱

劳动者被司法拘留的,用人单位能否解雇?

我在一家公司担任后勤主管,工作兢兢业业,多次被评为优秀员工。2018年7月,我因帮朋友一笔30万元借款提供担保,而被债权人起诉至法院,法院判决我对朋友的借款承担连带偿还责任。判决生效以后,我觉得我不是借款人,凭什么要承担还款责任,因而没有按时履行判决书。在法院强制执行过程中,我因拒不执行判决,被法院采取了司法拘留的强制措施。家人帮助我及时筹款履行了判决书,在被拘留3日后,我被释放。回到公司上班第二天,公司认为我被司法拘留属于被追究刑事责任,通知我解除了劳动合同。请问,公司解雇我合法吗?

——老钱

从老钱的陈述来看,这是典型的用人单位单方解除劳动者劳动合同的情况。根据《中华人民共和国劳动合同法》有关规定,用人单位单方解除劳动者的劳动合同,一般有两个途径,一是劳动者无过失性解除,二是劳动者过失性解除。

劳动合同法第四十条规定了劳动者无过失性解除,

指劳动者本身并无主观过错,但是用人单位基于某些外部环境或因劳动者自身客观原因,在提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以单方解除劳动者的劳动合同。主要有劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作;劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作;劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议等三种情况。

劳动合同法第三十九条规定了劳动者过失性解除,指在劳动者存在过失的情况下,用人单位可以直接单方解除劳动者的劳动合同,且不用支付经济补偿金。主要有劳动者在试用期间被证明不符合录用条件;严重违反用人单位的规章制度;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害;劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用

人单位提出,拒不改正;因劳动合同法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效;被依法追究刑事责任等六种情况。

那么,老钱被司法拘留,是否属于过失性解除中的“被依法追究刑事责任”?司法拘留是拘留的一种,是人民法院对妨害民事诉讼、行政诉讼情节严重的人,在一定期间内限制其人身自由的一种强制措施。《劳动法》关于<劳动法>若干条款的说明(劳办发[1994]289号)第二十五条规定:“被依法追究刑事责任是指:被人民检察院免于起诉的;被人民法院判处刑罚的;被人民法院免予刑事处罚的。劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的,用人单位可以解除劳动合同。”很显然,司法拘留不属于“被依法追究刑事责任”。因此,用人单位以老钱被司法拘留属于被追究刑事责任为由,解除其劳动合同是不合法的。当然,老钱在被拘留期间,因不能正常提供劳动,用人单位可以暂时中止其劳动合同的履行,并可以不支付拘留期间的工资。

董彬



需要法律咨询服务!?