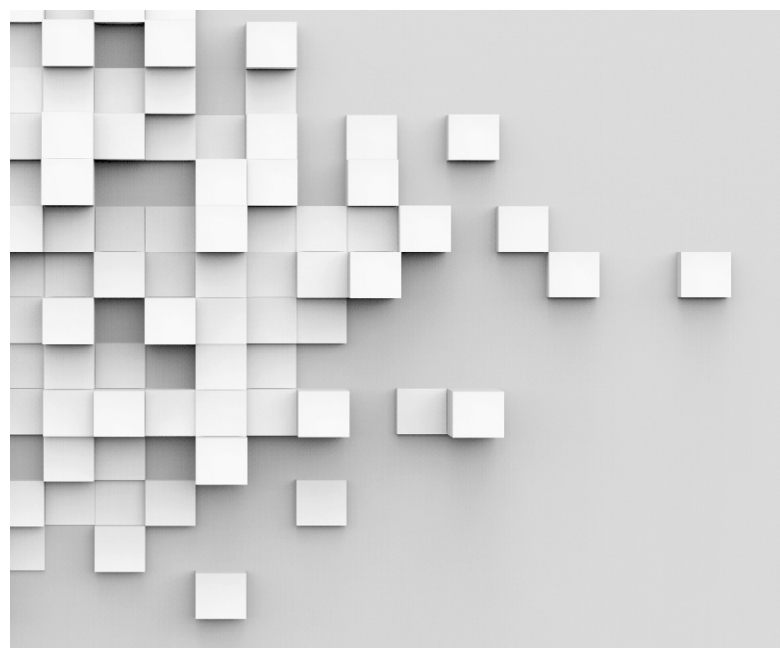


2022年10期 (总29期) 月刊

四川恒和信律师事务所  
劳动法律部

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达







# 目录 CONTENT

关于恒和信 01

劳动法律部 02

新法速递 03

重点法规 05

热点案例 07

专题探讨 09

经典判决 11



## 01

## 关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，经四川省司法厅批准，变更为“特殊的普通合伙”律师事务所，也是西南地区少有的同时具有律师事务所资质和专利代理资质的“双证所”之一。恒和信秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。事务所拥有律师及工作人员300余名。20余名律师具有在美国、欧洲留学经历，30余名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。

四川恒和信律师事务所20余次荣获全国、省、市优秀律师事务所，50余名律师担任省、市、区律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。



四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、公司并购与重组、金融与证券、私募股权、房地产开发与城市基础设施建设、项目投融资、涉外法律事务、知识产权、合同法律事务的处理等方面具有丰富的法律服务经验，为了高标准满足客户的需求，事务所一直以团队协作方式优化资源配置，以集体智慧解决法律问题，坚持走精品化的道路，向客户提供专业、优质、高效的法律服务，得到了客户广泛好评，赢得众多客户支持和信赖，成为中外客户出色的合作伙伴。



## 劳动法律部

劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，部门律师担任多家大型国有企业、上市公司、高新技术企业等常年法律顾问、人力资源专项常年法律顾问，积累了丰富的服务经验。

劳动法律部自成立以来，承办了大量案情复杂、标的额巨大的劳动争议案件。经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用工风险测评、劳动合同设计、企业内训、员工手册制订、裁员安置、离职管理等传统劳动法领域的专项服务；也能为客户提供各种重大、复杂的劳动争议案件的代理服务。同时，劳动法律部紧跟经济发展趋势，时刻关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如高端员工背景调查、“共享员工”、外国人用工管理、跨国用工等新兴劳动法领域的专业法律服务！



## 新法速递

### （一）四川省住建厅、省人社厅在转发住建部、人社部《关于修改〈建筑工人实名制管理办法（试行）〉的通知》

2022年8月26日，四川省住建厅、省人社厅发出的一则通知受到颇多关注与解读。有观点认为，这给了超龄农民工一个喘息机会。通知称，各市（州）住房城乡建设、人力资源社会保障行政主管部门要加强建筑工人实名制管理。各地要全面落实实名制管理各项制度，对在建项目要全覆盖纳入实名制平台管理，凡进入施工现场的人员，必须纳入实名制管理范围。强化劳务用工规范管理，进入项目现场的建筑工人必须签订劳动合同或用工书面协议，维护建筑工人合法权益。做好超龄农民工用工管理。各地要尊重超龄农民工就业需求和企业用工需要，切实维护好超龄农民工就业权益，纠正“一刀切”清退超龄农民工做法，已发布“清退令”的地方，要尽快调整相关政策的执行方式，指导企业根据超龄农民工身体状况合理安排作业岗位，保障超龄农民工合法权益。

另外，各地要督促企业严格落实安全生产主体责任，改善安全生产条件和作业环境，强化建筑工人安全防护技能培训，提高安全生产意识和能力，坚决杜绝“三违”现象。严格执行职业健康各项规定，加强职业病防范，督促企业做好建筑工人健康体检，特别是超龄农民工健康体检，确保上岗就业建筑工人身体状况符合相应岗位健康条件。

### （二）人力资源社会保障部办公厅、国家发展改革委办公厅、财政部办公厅、国家税务总局办公厅【发布《关于进一步做好阶段性缓缴社会保险费政策实施工作有关问题的通知》】

2022年9月19日，人力资源社会保障部办公厅、国家发展改革委办公厅、财政部办公厅、国家税务总局办公厅联合发布了《关于进一步做好阶段性缓缴社会保险费政策实施工作有关问题的通知》。通知提出，自2022年9月起，各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团（以下统称地区）可根据本地区受疫情影响情况和社会保险基金状况，进一步扩大缓缴政策实施范围，覆盖本地区所有受疫情影响较大、生产经营困难的中小微企业、以单位方式参保的个体工商户、参加企业职工基本养老保险的事业单位及各类社会组织，使阶段性缓缴社会保险费政策惠及更多市场主体。

阶段性缓缴社会保险费政策到期后，可允许企业在2023年底前采取分期或逐月等方式补缴缓缴的社会保险费。补缴期间免收滞纳金。

各地社会保险经办机构在提供社保缴费查询、出具缴费证明时，对企业按照政策规定缓缴、补缴期间认定为正常缴费状态，不得作欠费处理。企业缓缴期间，要依法履行代扣代缴职工个人缴费义务。已依法代扣代缴的，职工个人缴费状态认定为正常缴费。同时，要主动配合当地相关部门，妥善处理与职工落户、购房、购车以及子女入学资格等政策的衔接问题。

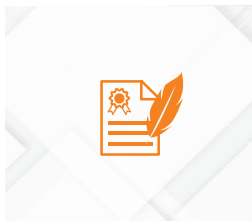
### （三）国务院国有资产监督管理委员会【发布《中央企业合规管理办法》】

2022年9月19日，国务院国资委发布《中央企业合规管理办法》(以下简称《办法》)，通过部门规章对中央企业进一步深化合规管理提出明确要求。《办法》更加突出刚性约束，内容更全、要求更高、措施更实。一是按照法人治理结构，规定了企业党委(党组)、董事会、经理层、首席合规官等主体的合规管理职责，进一步明确了业务及职能部门、合规管理部门和监督部门合规管理“三道防线”职责。二是要求中央企业结合实际，制定合规管理基本制度、具体制度或专项指南，构建分级分类的合规管理制度体系，强化对制度执行情况的检查。三是对合规风险识别评估预警、合规审查、风险应对、问题整改、责任追究等提出明确要求，实现合规风险闭环管理。四是积极培育合规文化。五是加快推进合规管理信息化建设，利用大数据等技术对重点领域、关键节点开展实时动态监测，实现合规风险即时预警、快速处置。

《办法》提出，中央企业应当结合实际设立首席合规官，领导合规管理部门组织开展相关工作，指导所属单位加强合规管理。国务院国资委政策法规局负责人表示，在中央企业设立首席合规官，既有利于进一步明确合规管理职责、落实责任，统筹各方力量更好推动工作，也展现了中央企业对强化合规管理的高度重视和积极态度，对推动各类企业依法合规经营具有重要示范带动作用。

### （四）国家市场监督管理总局【发布《企业落实食品安全主体责任监督管理规定》】

2022年9月22日，国家市场监督管理总局令第60号公布了企业落实食品安全主体责任监督管理规定》(以下简称《规定》)自2022年11月1日起施行。要求在中华人民共和国境内，食品生产经营企业主要负责人以及食品安全总监、食品安全员等食品安全管理人员，依法落实食品安全责任的行为及其监督管理，适用本规定。食品生产经营企业应当建立健全食品安全管理制度，落实食品安全责任制，依法配备与企业规模、食品类别、风险等级、管理水平、安全状况等相适应的食品安全总监、食品安全员等食品安全管理人员，明确企业主要负责人、食品安全总监、食品安全员等的岗位职责。企业主要负责人对本企业食品安全工作全面负责，建立并落实食品安全主体责任的长效机制。食品安全总监、食品安全员应当按照岗位职责协助企业主要负责人做好食品安全管理工作。食品生产经营企业主要负责人应当支持和保障食品安全总监、食品安全员依法开展食品安全管理工作，在作出涉及食品安全的重大决策前，应当充分听取食品安全总监和食品安全员的意见和建议。食品安全总监、食品安全员发现有食品安全事故潜在风险的，应当提出停止相关食品生产经营活动等否决建议，企业应当立即分析研判，采取处置措施，消除风险隐患。



## 重点法规：

### 人力资源社会保障部、财政部 关于印发《企业职工基本养老保险遗属待遇暂行办法》的通知 发文日期：2021年02月22日

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）：

为保障企业职工基本养老保险参保人员及其遗属的合法权益，按照党中央、国务院改革和完善养老保险制度的部署和社会保险法要求，我们制定了《企业职工基本养老保险遗属待遇暂行办法》，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。实施中遇到新情况、新问题，请及时向两部报告。

人力资源社会保障部  
财政部  
2021年2月22日

#### 企业职工基本养老保险遗属待遇暂行办法

第一条 为保障企业职工基本养老保险参保人员及其遗属的合法权益，依据社会保险法有关规定，制定本办法。

第二条 参加企业职工基本养老保险的人员（包括在职人员和退休人员，以下简称参保人员）因病或非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金（合称遗属待遇）。

第三条 遗属待遇为一次性待遇，所需资金从企业职工基本养老保险统筹基金中列支。

第四条 丧葬补助金的标准，按照参保人员死亡时本省（自治区、直辖市，以下简称本省）上一年度城镇居民月人均可支配收入的2倍计算。

第五条 抚恤金标准按以下办法确定：

（一）在职人员（含灵活就业等以个人身份参保人员），以死亡时本省上一年度城镇居民月人均可支配收入为基数，根据本人的缴费年限（包括实际缴费年限和视同缴费年限，下同）确定发放月数。

缴费年限不满5年的，发放月数为3个月；

缴费年限满5年不满10年的，发放月数为6个月；

缴费年限满10年不超过15年（含15年）的，发放月数为9个月；

缴费年限15年以上的，每多缴费1年，发放月数增加1个月。缴费年限30年以上的，按照30年计算，发放月数最高为24个月。

（二）退休人员（含退职人员），以死亡时本省上一年度城镇居民月人均可支配收入为基数，根据本人在职时的缴费年限确定最高发放月数（计算方法与在职人员相同），每领取1年基本养老金减少1个月，发放月数最低为9个月。

本条所述缴费年限和领取基本养老金时间计算到月。

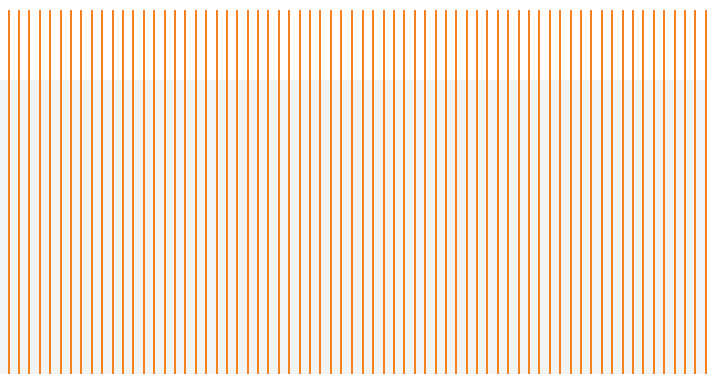
第六条 参保人员因病或非因工死亡，累计缴费年限不足5年的，其遗属待遇标准不得超过其个人缴费之和（灵活就业等以个人身份参保人员以记入个人账户部分计算）。

第七条 在职参保人员死亡的遗属待遇领取地为其最后养老保险关系所在地（含临时基本养老保险缴费账户所在地），由最后养老保险关系所在地社会保险经办机构负责核定参保人员缴费年限等相关信息，并支付遗属待遇。退休人员死亡的遗属待遇领取地为其企业职工基本养老保险待遇领取地。

第八条 参保人员因病或非因工死亡，同时符合企业职工基本养老保险、城乡居民基本养老保险遗属待遇条件的，由其遗属选择其中一种领取。已办理企业职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险制度衔接手续并领取城乡居民基本养老保险待遇后死亡的，其遗属不再享受企业职工基本养老保险遗属待遇。

第九条 参保人员因下落不明被人民法院宣告死亡的，以人民法院宣告的死亡日期作为其死亡时间，其遗属可以领取遗属待遇。被宣告死亡参保人员再次出现的，已领取的遗属待遇应予退还。

第十条 本办法自2021年9月1日起施行。对在社会保险法实施后至本办法施行前死亡参保人员的遗属尚未享受遗属待遇的，由各省妥善予以处理。



## 热点案例

01

**女子遭无故开除，公司赔偿122斤硬币！法院：予以惩处，对该公司法定代表人王某某罚款5000元。**

### 新闻简介（澎湃新闻等）



近日，“女子遭无故开除公司赔122斤硬币”的消息，引发热议。据大河报消息，2022年5月，湖南长沙的小兰入职长沙市某健康管理公司，仅上班十余天就遭无故开除。经劳动仲裁，该公司需支付小兰工资及赔偿金共计1万元整。长沙市开福区人民法院送达执行通知后，被执行人未在指定期限内履行。

2022年9月14日，小兰来到公司办公地，看到这样一幕：办公室内桌上、地上码放了大量硬币，面额为一角至一元不等，合计一万元整。记者经查询得知，一元硬币重6.1克，五角硬币重3.8克，一角硬币重1.15克，这一万元硬币至少重达122斤。经了解，这百余斤硬币是该公司老板指示员工，通过多家银行特意兑换而来，用以支付执行案款。最后，执行干警陪同申请人现场清点硬币并存至银行，此案执行完毕。

9月22日下午，长沙市开福区人民法院执行干警再次来到该健康管理公司送达罚款决定书，针对该公司此前在劳动争议案件的执行中，蓄意兑换硬币以支付案款的行为予以惩处，对该公司法定代表人王某某罚款5000元。

### 点评分析



针对本热点案例涉及到的相关法律知识点，我们评析如下：

首先，用人单位能否无故开除员工？

根据劳动合同法第三十九条“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）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，拒不改正的；（五）因本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的；（六）被依法追究刑事责任的。”的规定，毫无疑问，涉事公司在小兰入职十余天后在未有充分证据证明小兰的行为存在符合过失性辞退的情形下就将其无故开除，涉事公司的这一作法显然不符合现有法律规定，而小兰作为劳动者有权依据劳动合同法第八十七条的规定要求公司支付相应的赔偿金及上班期间的工资。

其次，用人单位这种故意以重达122斤的硬币来履行生效的法律文书得到做法为何会遭到法院处罚？

涉案公司在收到长沙市开福区人民法院送达执行通知后，又未在指定期限内履行，其后又蓄意以其日常经营中不经常使用的货币履行相应给付义务，其行为已经符合第一百一十四条第一款第（五）项规定的“以暴力、威胁或者其他方法阻碍司法工作人员执行职务的；”规定中的“其他方法阻碍司法工作人员执行职务的”。而法院依据本条第二款规定的“人民法院对有前款规定的行为之一的单位，可以对其主要负责人或者直接责任人员予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

最后，近年来总有此种报道不绝于耳。疫情以来，各行各业都面临着不小的压力，但是规范、合理、合法地用工是企业的基本准则。个别企业试图以“零成本”的方式逼迫员工离职，以为“完美”地逃避了法律责任，但最终换来的却是更严重的后果，得不偿失。

## 02 每月加班不满30小时要捐300元？立案调查！

### 新闻简介（光明网）



日前，有网友举报深圳市某商贸公司9月1日在公司内部发布《关于严格执行加班制度的公告》，要求员工每月加班时长必须达到30小时，加班到晚上20:30给予20元以内餐补，“如每月加班未达到30小时，岗位绩效乐捐300元/月”。

收到网络举报线索后，龙华区人力资源局于9月3日上午会同民治街道办事处赶到该公司实地核查，因疫情防控，现场无人办公。龙华区人力资源局已立案调查待完善相关证据后依法责令改正并处罚。

### 点评分析



针对本热点案例涉及到的相关法律知识点，我们评析如下：

首先，公司有没有权利对员工对员工进行罚款？

根据《劳动法》第五十条“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”

《工资支付暂行规定》第十六条“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。”

《广东省劳动保障监察条例》第五十条“用人单位的规章制度规定了罚款内容，或者其扣减工资的规定没有法律、法规依据的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告。”

用人单位对劳动者实施罚款或者没有法律、法规依据扣减劳动者工资的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期未改正的，按照被罚款或者扣减工资的人数每人二千元以上五千元以下的标准处以罚款。”

因此，在公司未证明劳动者因个人原因给公司造成经济损失的情况下，这种变相的罚款是没有法律依据的。

其次，公司有没有权利强制要求员工加班？

根据《劳动合同法》第四条第二款“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”

第三十一条“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

公司若没有经过职工代表大会或者全体职工讨论、平等协商就确定了强制加班的制度是不符合法律规定的，劳动者有权拒绝。

最后，作为劳动者，当我们的合法权益遭受损害时，要积极主动的向相关主管部门反应，同时保留好相关证据，必要时可向劳动仲裁部门申请劳动仲裁。同时，也提醒相关企业，在员工提供加班后要依法支付加班费，且要注意每月劳动者加班不得超过三十六小时，以免违反法律规定。



## 用人单位与劳动者约定 “保险事故发生后保险金归用人单位所有”的条款是否有效？

（成都中院发布2021年劳动争议十大典型案例）

### （一）案情介绍



刘某系某家具公司员工，从事铣工一职。2019年7月11日，某家具公司与刘某订立《员工意外险购买协议》，约定该公司同意出资为刘某购买人身意外伤害保险，但刘某在发生意外时必须无条件把自身银行卡交到公司，并且配合公司进行保险金的支取。若刘某擅自支取保险金，则一切工伤事故费用由刘某自行承担，公司不再承担任何意外事故责任的费用。2019年7月24日，某家具公司以刘某为投保人及被保险人，出资为刘某购买了一年期意外伤害保险。2020年6月14日，刘某在工作中受伤，后被认定为工伤。2021年2月4日，刘某就其受伤事故向保险公司报险。2021年2月23日，保险公司就前述事故赔付100000元保险金至刘某银行卡账户。刘某收到前述款项后，未配合某家具公司支取保险金，某家具公司遂诉至法院，要求刘某向该公司返还100000元保险金。

### （二）裁判结果



新都区法院经审理认为，案涉被保险人为刘某的意外伤害保险属于人身保险。《中华人民共和国保险法》第三十九条第一、二款规定：“人身保险的受益人由被保险人或者投保人指定。投保人指定受益人时须经被保险人同意。投保人为与其有劳动关系的劳动者投保人身保险，不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。”该案中，双方当事人订立《员工意外险购买协议》，约定保险事故发生后保险金归用人单位所有系发生在某家具公司为刘某投保之前。《员工意外险购买协议》的订立行为与某家具公司以刘某名义投保的行为共同构成了一个完整的投保流程。而前述投保流程，实质让某家具公司成为了人身保险受益人，违反了《中华人民共和国保险法》第三十九条第二款关于用人单位不得成为劳动者所投保人身保险的受益人的规定。根据《中华人民共和国合同法》第五十二条第五项“有下列情形之一的，合同无效：……（五）违反法律、行政法规的强制性规定。”之规定，某家具公司与刘某订立的《员工意外险购买协议》因违反法律的强制性规定无效，不能作为认定双方权利义务的合同依据。故法院对某家具公司依据《员工意外险购买协议》要求刘某返还保险金100000元的诉讼请求不予支持。

### （三）典型意义



在劳动用工领域，特别是在一些高危行业中，用人单位在为劳动者出资投保人身意外伤害保险前，与劳动者订立合同约定保险事故发生后保险金归其所有的情形较为常见。如前已述，从法律规定角度看，此种协议应认定为无效协议。同时，从维护社会经济秩序和社会公共利益的角度看，认定前述《员工意外险购买协议》有效，将可能引导用人单位利用其优势地位与劳动者订立类似协议，不依法为劳动者缴纳社会保险，以此变相逃避用人单位责任，或不注重为劳动者提供劳动安全保障。该做法违背了《中华人民共和国保险法》第三十九条切实保护劳动者权益、杜绝道德风险、防止用人单位牟利、确保保险合同利益直接归劳动者所有的立法初衷，甚至可能对保险制度这一兼具有金融性质的社会保障制度造成破坏，不应得到司法裁判的支持。

### （四）点评分析



在一些高危行业，比较具有代表性的是建筑行业，其本身具有的特殊性是非常明显的。首先，建筑中除了一些管理人员外，农民工占据了大部分。作为农民工群体，其流动性较大，往往是一年辗转数个建筑企业/项目地，甚至部分农民工一月都可能往返几个建筑企业/项目地，流动性极强。在这种情况下，客观上也不具有为这一群体购买社会保险的可能性。其次，有部分农民工因自身原因也要求企业不要为其购买社会保险。在这种情况下，建筑企业没有办理工伤保险的，都会和商业保险公司办理意外险等，通过这些保险来化解公司将来可能出现的各种风险，包括工伤事故等风险。建筑工地更关心的是给农民工购买工伤保险，避免引起麻烦，造成安全事故。

用人单位通过为劳动者购买人身意外伤害保险客观上确实是可以转嫁风险并减少成本。但是，企业在为劳动者出资投保人身意外伤害保险前，与劳动者订立合同约定保险事故发生后保险金归其所有这一作法并不符合法律规定。我国的《保险法》第三十九条明确规定“人身保险的受益人由被保险人或者投保人指定。投保人指定受益人时须经被保险人同意。投保人为与其有劳动关系的劳动者投保人身保险，不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。被保险人为无民事行为能力人或者限制民事行为能力人的，可以由其监护人指定受益人。”因而，毫无疑问的是，若企业与劳动者在事先就签订相关协议约定由用人单位作为保险的受益人是不符合法律要求的，这类协议本身也因为违反法律的强制性规定而无效。

但是，在实际操作中，若劳动者发生人身损害后，其与用人单位已经就相关赔偿达成一致，并且签订了赔偿协议，特别是劳动者已经得到用人单位充分地赔偿后，劳动者能否把人身意外伤害保险的保险金请求权转让给用人单位行使？在最高人民法院关于适用《中华人民共和国保险法》若干问题的解释（三）的第十三条“保险事故发生后，受益人将与本次保险事故相对应的全部或者部分保险金请求权转让给第三人，当事人主张该转让行为有效的，人民法院应予支持，但根据合同性质、当事人约定或者法律规定不得转让的除外。”作了相应规定，如金某某、四川某建筑劳务有限责任公司等保险纠纷案【（2022）川11民终980号】也支持了相关观点。

因此，作为用人单位大可不必提前作出保险事故发生后保险金归其所有这一违反法律的约定，而是可以采取赔偿后积极与劳动者协商而要求劳动者事后将保险金请求权转让给用人单位这一作法。这样既可以让劳动者短期内拿到赔偿解决生活需要，也能让企业减轻损失。



## 经典判决

### 案件要旨

教学工作具有学期和寒暑假期间分布不均匀的特性，劳动者与用人单位在劳动合同约定对劳动者适用综合计算工时制计算工资报酬，符合教学工作的特点。对于实行综合计算工时制后仍然存有加班情况，劳动者不能提供充分证据证明，其请求支付加班费不予支持。

### 蒋某某诉山东省曹县某中学劳动争议案

案件来源：裁判文书网

审理法院：山东省菏泽市中级人民法院

案由：劳动争议关系纠纷

案号：（2022）鲁17民终2427号

上诉人（原审原告）：蒋某某，男，19XX年X月X日出生，汉族，住河南省民权县。

被上诉人（原审被告）：山东省曹县某中学，住所地山东省曹县磐石办事处。

法定代表人：苗某某，董事长。

委托诉讼代理人：韦某某，女，系单位人事专员。

委托诉讼代理人：刘某某，山东XX律师事务所律师。

上诉人蒋某某因与被上诉人山东省曹县某中学劳动争议一案，不服山东省曹县人民法院（2022）鲁1721民初743号民事判决，向本院提起上诉。本院于2022年5月10日立案后，依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

蒋某某上诉请求：1.被上诉人应支付上诉人的加班费27836元应予以支持；2.被上诉人单方面解除劳动合同应支付上诉人经济补偿金9472元；3.被上诉人派上诉人参加教研培训应支付全部差旅费用50元；4.原审法院判决被上诉人支付给上诉人的差额工资1619.8元继续履行；5.上诉费用由被上诉人承担。事实和理由：1.关于加班费。上诉人与被上诉人签订《教师聘用合同》后，劳动关系确立，上诉人提供的作息时间表及课程表清晰地说明了上诉人的工作时长。按劳动法第三十六条之规定，每天工作超出八小时外的工作量按加班计算，节假日上班，全天按加班计算。一审存在适用实体法规不当，认定事实错误。2.关于经济补偿金。被上诉人提供的刷卡记录只显示上诉人的打卡情况，不显示其他五十几位老师的考勤记录，没有可比性、可参照性，非电脑考勤系统原始数据调取，是伪造证据。一审时对应调查核实的事实不予调查取证，原审适用法定程序不当，影响审判的合法性，公正性。

某中学辩称，1.双方签署的教师聘用合同书明确约定，甲方安排乙方实行综合计算工时制，乙方在合同期间内享受各类法定节假日及寒暑假、婚丧假，生育假等带薪休假待遇，被上诉人在上诉人工作期间，按照合同

约定支付了工资待遇。上诉人应就加班起止时间，加班内容承担举证责任，但上诉人未提供在综合计算工时之外的有效、充分的加班证据予以佐证，上诉人要求加班费，无事实依据，上诉人应承担举证不能的法律后果。2.因上诉人在工作期间存在多次缺勤、迟到、私自挪用班费、且在教师群、班级群发表不当言论造成被上诉人名誉严重影响等严重违反被上诉人学校规章制度行为，被上诉人以此为由解除与上诉人的劳动合同，符合法律规定且被上诉人不存在支付经济补偿金的情形，上诉人要求支付经济补偿金的理由不能成立。3.一审法院认定被上诉人支付上诉人2021年8月15日至2021年8月21日的剩余工资1431元事实错误，应予纠正。综上，上诉人的上诉理由不能成立，应撤销一审判决第一项，驳回上诉。

蒋某某向一审法院起诉请求：1.依法判令被告支付原告2021年8月15日至8月26日共计9个工作日工资1431元、强制扣除的工资188元、外出培训餐费50元、交通费30元、课件费40元、经济补偿金9803元、9月1号至11月29号的加班费22159元；庭审中不再要求课件费40元，经济补偿金变更为9472.7元，9月1号至11月29号的加班费22159元变更为27836元。2.依法判令被告为蒋某某缴纳基本养老保险费和基本医疗保险费，具体金额由社会保险经办机构核算。庭审中经释明，不再主张该诉讼请求。3.诉讼费由被告承担。

一审法院认定事实：2021年8月15日，山东省曹县某中学（甲方）与蒋某某（乙方）签订《教师聘用合同书》，约定甲方聘用乙方在高中语文教学岗位工作，合同期限自2021年8月15日至2024年8月14日，甲方按国家规定，根据乙方完成工作情况，每月10日以货币形式支付乙方的工作报酬（税前），教学岗位薪酬构成：基本工资3500元，校龄津贴、课时津贴、岗位津贴、绩效奖金、福利待遇，试用期工资80%，享受带薪年假（基本工资），其他各项津贴及福利待遇详见《博雅中学薪酬实施方案》。甲方安排乙方实行综合计算工时制。乙方在合同期内享受各类法定节假日以及寒暑假、婚丧假、生育假等带薪休假待遇。乙方有下列情形之一

的，甲方可以单方面解除本合同，不需向乙方支付经济补偿金：（一）在试用期内被证明不符合录用条件的；（二）当月连续旷工3个工作日或者1年累计旷工超过5个工作日的；（三）乙方一年中累计无故迟到10次，造成不良影响的；（四）违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；（五）严重扰乱工作秩序，致使甲方或者其他单位工作不能正常进行的；（六）被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的；（七）国家法律、法规规定的其他情形。2021年8月27日，蒋某某到山东省曹县某中学上班。2021年9月1日，山东省曹县某中学制定《博雅中学教职员工出勤、休假管理规定（试行）》，要求学校全体教职工考勤记录以指纹/面部识别打卡为准，每日打卡4次（上午上班下班、下午上班下班各1次）。根据山东省曹县某中学提供的蒋某某2021年9月1日至2021年11月30日的员工刷卡记录表显示蒋某某未按规定打卡远超10次，蒋某某认为山东省曹县某中学未向其告知《博雅中学教职员工出勤、休假管理规定（试行）》，且该员工刷卡记录表不真实，存在改动的可能性，并提供其网上下载的“怎样修改指纹考勤机上的刷卡记录表打卡机改时间忘记改回来”网页打印件。2021年10月15日，蒋某某被山东省曹县某中学评为2021-2022学年度第一学期9月份优秀班主任，第一学期月考优秀教师。同日，蒋某某被山东省曹县某中学派往曹县一中参加市教研室组织的学科培训。2021年11月份期中考试，蒋某某任教的高一（1）班取得了全年级总分第一名，蒋某某提出应发给班集体荣誉奖，学校认为考试成绩评比办法是期中成绩与分班时中考成绩相比，按进步率排名，蒋某某所任教的班级是中考成绩最好的一个班，按进步率排名为年级第七名，不符合获奖条件。2021年11月26日后，蒋某某在“博雅中学教师群（181）”“博雅中学高一教师群（59）”“博雅中学高一一班（116）”发表不当言论。2021年11月29日，山东省曹县某中学向蒋某某出具《解除劳动合同通知书》，原因为严重违反学校的规章制度，对学校声誉造成严重影响，并通知蒋某某于

2021年12月1日前到人事部门办理解除劳动合同手续。2021年12月2日，蒋某某在山东省曹县某中学预支11月份工资3000元用于清退班费后，于2021年12月10日另发11月份工资7654.24元，另将蒋某某到曹县一中参加市教研室组织的学科培训的交通费30元、课件费40元报销款汇到蒋某某银行卡中。2021年12月24日，山东省曹县某中学微信支付刘朋188元用于代蒋某某支付清退班费不足部分，并从蒋某某11月份工资中将188元班费强制扣除。此后，蒋某某到曹县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，曹县劳动人事争议仲裁委员会于2022年1月10日作出曹劳人仲案字[2021]第93号仲裁裁决：一、山东省曹县某中学支付申请人蒋某某2021年8月份剩余工资1431.82元；二、山东省曹县某中学支付申请人蒋某某2021年11月份被扣工资188元；三、驳回申请人蒋某某的其他仲裁请求。2022年1月27日，蒋某某诉至一审法院。另查明，山东省曹县某中学于2021年9月8日、2021年10月10日、2021年11月10日分别发放蒋某某8月份工资643.68元、9月份工资9020元、10月份工资8744.09元。

一审法院认为，原告在被告处上班，双方于2021年8月15日签订《教师聘用合同书》，建立劳动关系，原告虽于2021年8月27日到岗，但根据双方签订的《教师聘用合同书》中“乙方在合同期内享受各类法定节假日以及寒暑假、婚丧假、生育假等带薪休假待遇”的约定，被告应支付原告2021年8月15日至8月26日期间共计9个工作日工资1431.82元（3500元/22天×9天），原告请求支付1431元予以支持。《中华人民共和国劳动法》第五十条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。因此，原告请求返还克扣的11月份工资188元予以支持。被告在2021年12月10日已将原告到曹县一中参加市教研室组织的学科培训的交通费30元、课件费40元，共计70元报销款一并汇至原告，原告再行主张不予支持，原告请求支付该次培训报销的餐费50元，未提供相应证据，且被告称县内出差没有餐费补助，原告请求支付该餐费报销款50元不予支持。原、被告双方签订的《教师聘用合同书》中约定“甲方安排乙方实行综合计算工时制。乙方在合同期内享受各类法定

节假日以及寒暑假、婚丧假、生育假等带薪休假待遇。”现原告提供的曹县某中学秋季作息时间表、课程表上记载的时间均包括在综合计算工期内，原告未提供在此之外其加班的证据，其请求支付加班费不予支持。

原告提供的其网上下载的“怎样修改指纹考勤机上的刷卡记录表打卡机改时间忘记改回来”网页打印件，不足以证明被告提供的原告2021年9月1日至2021年11月30日的员工刷卡记录表经过修改，员工刷卡记录表可作为有效证据使用。该员工刷卡记录表显示，原告每天打卡的次数不固定，0次、1次、2次、3次、4次、5次均存在，说明原告知道《博雅中学教职工出勤、休假管理规定（试行）》中要求学校全体教职工每日打卡4次的规定，即使按照每日打卡两次计算，原告缺勤、迟到的次数也已超过10次。原告就其任教班级是否应获奖与学校产生分歧后，于2021年11月26日后在教师群、班级群发表不当言论。2021年11月29日，被告以原告的行为严重违反学校的规章制度，对学校声誉造成严重影响为由解除与原告的劳动合同。被告与原告解除劳动合同的情形符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定，被告与原告解除劳动合同的情形不符合用人单位应向劳动者支付经济补偿金的情形，故原告请求支付经济补偿金不予支持。综上所述，根据上述法律规定及《中华人民共和国民事诉讼法》第六十七条、第一百三十七条的规定判决：一、被告山东省曹县某中学于判决生效后十日内支付原告蒋某某2021年8月15日至2021年8月26日的剩余工资1431元；二、被告山东省曹县某中学于判决生效后十日内支付原告蒋某某2021年11月份被扣工资188元；三、驳回原告蒋某某的其他诉讼请求。如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条的规定加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费减半收取计5元，由原告蒋某某负担。

2021年10月24日聊天内容，不能证明上诉人在上班期间每天晚上蹲班至22点。

本院二审审查明的其他事实和原审判决认定的事实基本一致。

本院认为，关于上诉人诉请加班费的问题。教学工作具有学期和寒暑假期间分布不均匀的特性，上诉人与被上诉人签订的聘用合同约定对上诉人适用综合计算工时制计算工资报酬，符合教学工作的特点。对于实行综合计算工时制后仍然存有加班情况，上诉人不能提供充分证据证明，其请求支付加班费不予支持。

对于经济补偿金问题。从被上诉人提供的出勤打卡记录可显示，上诉人未按规定考勤，符合聘用合同中第十八条双方约定的“甲方可单方解除本合同，不需向乙方支付经济补偿金”列举情形；另上诉人存有在教师群、班级群发表不当言论情形，被上诉人以上诉人的行为严重违反学校的规章制度，对学校声誉造成严重影响为由解除劳动合同符合法律规定，上诉人要求经济补偿金不予支持。

对于上诉人诉请的50元差旅费的问题，上诉人称只报销了交通费，吃饭费用没有报销，该50元上诉人未提供应予报销的依据，对此不予支持。

综上所述，上诉人的上诉请求不能成立，本院不予支持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第一项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由蒋某某负担。

本判决为终审判决。

审判长 苏兆胜

审判员 李 锋

审判员 孙 岩

二〇二二年六月二十二日

书记员 张珊珊

## 本刊主编



### 梁辉律师

---

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司、大型国企、人力资源公司劳动人事专项法律顾问，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



### 邱鑫锐律师

---

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



### 林芬律师

---

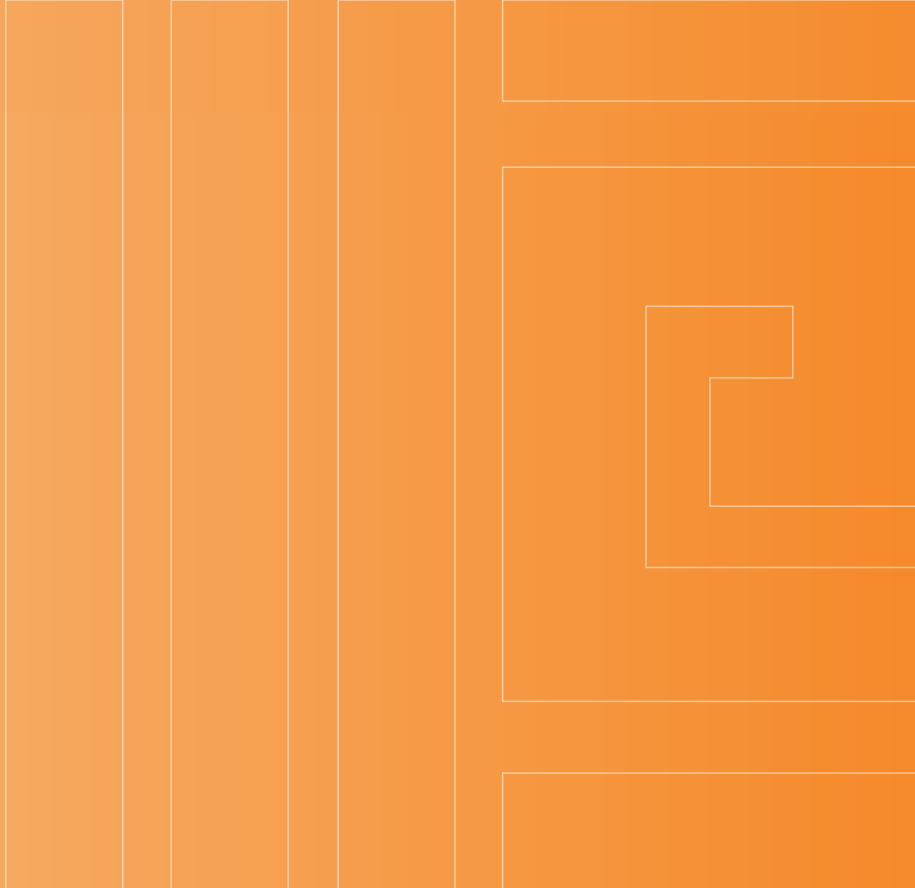
恒和信专职律师，翻译专业硕士研究生，担任多家大型国有企业常年法律顾问，在公司法、劳动法等专项法律服务和争议解决方面具有丰富经验。



### 孙晓艳律师

---

恒和信专职律师，毕业于安徽财经大学法学院、台湾淡江大学，2016年毕业于从事律师职业至今，担任多家大型企业的法律顾问，在公司法、知识产权、民商事诉讼等领域具有丰富实务经验。



恒和信公众号