

法苑周刊

Law Home Weekly

本刊主笔：王睿卿

主笔闲话

共同建设诚信职场



本期封面头条刊载的稿件，列举了打工人们的一些“小聪明”。要这些“小聪明”的人或许没想到，他们的行为已经违反了劳动法。

劳动法意在平衡用人单位与劳动者之间的合法权益，以获得实质正义。而诚实信用是我国劳动法法律领域的重要原则，属于我国社会主义核心价值观的基本内容。我国劳动合同法第三条明确规定，诚实信用是订立劳动合同的基本原则之一；第八条则确立了用人单位招用劳动者时的如实告知义务，以及劳动者如实说明与劳动合同直接相关的基本情况的义务，可以理解为对诚实信用原则的具体体现。

打卡考勤记录是用人单位记载劳动者出勤、加班、请假、旷工等相关情况的重要资料，是体现用人单位管理权的载体。劳动者与用人单位建立劳动关系后，理应遵守用人单位依法制定的各项规章制度，服从于用人单位的日常管理和正当的工作安排。对于劳动者而言，按时上下班是劳动者最基本的职业道德，也是最基本的劳动纪律。

笔者以为，职场诚信文化的建设离不开用人单位与每一名劳动者的共同参与。用人单位应依法诚信用工，而劳动者也应将诚实守信当作职场的一种“隐形竞争力”，任何以欺诈手段扰乱正常工作环境与秩序，甚至骗取利益的行为，都不会受到法律的保护。时刻秉承诚实信用原则，构建风清气正的职场环境，既是促进双赢的明智之举，也是维护劳资双方合法权益的必然选择。

王睿卿

虚假打卡 作茧自缚

□杨俊生 艾家静

对大多数上班族来说，考勤打卡是一个绕不开的话题，随着考勤打卡方式的多样化，各种弄虚作假的“花样经”也随之而来，并由此引发不少纠纷。近日，江苏省苏州市中级人民法院梳理了部分涉虚假考勤的劳动争议案例，从法律角度提醒人们诚实信用原则在职场的必要性和重要性。

抖音上爬山钉钉上加班 索要工资未获支持

肖某于 2015 年入职某绿化公司，先后担任司机、工程负责人。2021 年 6 月，肖某与公司解除劳动关系，并要求公司支付 2018 年 5 月至 2021 年 5 月的加班工资 189880.02 元，双方因此产生纠纷，诉至苏州市吴中区人民法院。

经查，2020 年 4 月 17 日前，绿化公司采用指纹打卡方式进行考勤，2020 年 4 月 18 日起，采用钉钉打卡考勤。在肖某的钉钉考勤记录中，打卡地点较多位于其住处或者住处附近，打卡地点未能与其负责的工地项目相对应。根据绿化公司的举证，肖某存在周末参加别人婚礼仍有 11 小时打卡加班记录的情况，以及根据肖某个人抖音账户显示，某天其在爬山，仍有在钉钉打卡加班的情况。

法院审理后认为，采用指纹打卡方式考勤期间，肖某主张的加班属实，但对于采用钉钉打卡考勤后的加班情况，基于法院查明的事实，肖某的钉钉考勤记录不足以证明其主张的大部分加班事实，仅能认定加班工资 14734.17 元，其余加班工资主张均不具有合理性。综上，法院核定绿化公司应支付肖某加班工资总额为 92125.77 元。肖某不服提出上诉，苏州中院终审判决驳回上诉。

虚假打卡造成加班假象 老员工被解雇

在张家港某公司，王某算得上一名老员工了，2012 年 3 月入职，2018 年 3 月双方签订无固定期限劳动合同。后公司发现，2021 年 8 月 28 日、8 月 29 日 9 月



资料照片

4 日三天内的部分时间段，王某均未提供真实劳动，在上班打卡后离开公司，于夜间返回公司打卡。公司以此为由，在征询工会意见后，与王某解除了劳动关系。王某诉至张家港市人民法院，要求公司支付赔偿金。

经查，该公司经民主程序制定的员工手册中规定，员工向公司提供伪造的或虚假的考勤记录，公司可立即解除劳动合同。而王某对于包括但不限于员工手册、考勤休假制度等公司现有制度，均已确认学习、熟知并认可。

法院审理后认为，我国劳动法律法规规定，劳动者负有遵守劳动纪律和职业道德的义务，劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，王某在近乎整日未提供劳动的情况下，在晚上时间特意到公司打下班卡，造成连续三个双休日加班 10 多个小时的假象，属故意提供虚假的加班考勤记录，并非偶然性过错，明显有违诚信原则，故法院认定用人单位解除劳动合同决定合法。王某不服提起上诉，苏州中院终审判决驳回上诉。

互代打卡骗取加班工资 双双被开除

2012 年 7 月，薛某入职苏州高新区一家企业，从事技术员工作，合同每三年一

签。2018 年 5 月，公司发现其与同事串通，以互相代打卡伪造考勤记录的方式骗取加班工资，违反公司员工手册的规定，于是将二人一起开除。薛某起诉要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金 10 万余元。

“利用欺骗手段为个人或团体谋取利益，我们有理由解除劳动合同。”庭审中，公司方面陈述，考勤记录系统显示，2018 年 4 月 1 日，星期天，薛某进门刷卡时间为 8 时 11 分，出门刷卡时间为 20 时 24 分；案外人张某进门刷卡时间为 7 时 09 分，出门刷卡时间为 20 时 18 分。“其实薛某早上 7 时 09 分进入时刷的是张某的卡，随后 8 时 11 分离开刷自己的卡；张某 20 时 18 分进入公司刷的是自己的卡，20 时 24 分离开时刷原告的卡。”因此在考勤系统里，二人分班出勤 12 小时左右，但实际当天均未提供劳动，而公司却依据考勤记录，向他们发放了加班工资。

法院审理后认为，用人单位的员工手册系经民主程序制定，且已进行公示，手册内容不违反法律、行政法规等强制性规定，亦不存在与劳动合同约定内容不一致的情形，可作为用工管理及本案处理的依据。根据查明的事实，薛某的行为显然符合利用欺骗手段为个人谋取利益的情形，主观恶意明显，因此公司有权根据上述行为解除与薛某的劳动合同，无须向其支付赔偿金。

(来源：人民法院报)



停车场挡车杆砸伤行人 法院判令事发饭店担责

日前，北京市海淀区人民法院审理了一起挡车杆降落砸伤行人的侵权案，判决香香饭店赔偿任某 1 万余元。

原告任某诉称，其路过香香饭店停车场南侧出口的行人便道时，被该处的挡车杆砸伤头部，后被路人送医处理。任某认为，事发地点无人员管理、无安全警示、无阻隔行人的保护措施，事发时也无人员理睬自己，未能及时救助，香香饭店存在管理疏忽，对事故发生具有不可推卸的责任，故诉至法院要求香香饭店赔偿医疗费等合计 4 万余元。

香香饭店辩称，饭店未实施侵权行为，停车场由其他公司进行管理，任某起诉主体有误，申请法院追加停车场管理公司作为被告参加诉讼。香香饭店还认为任某受伤是其跨过机动车减速坎，进入行车道抢行导致，应自行承担全部责任。任某主张赔偿的费用缺乏事实依据，饭店均不认可。

法院认为，香香饭店作为停车场的使用权人及管理人，将停车场委托其他公司管理并非是其不承担安全保障义务的理由。结合现场监控视频、现场勘验情况及事发后对任某的救助情况，可以认定香香饭店未尽到安全保障义务，应承担赔偿责任。同时考虑任某穿越停车场出入口时未注意路况，偏离人行横道，自身具有一定过错。故作出上述判决。

误转款项讨要未果 法院判令予以返还

转账支付转错了账户，要求对方返还未果，这种情况该怎么办？近日，福建省三明市沙县区人民法院审理了一起不当得利纠纷案件，依法保障了当事人的合法权益。

2020 年 3 月 28 日，某装饰工程有限公司员工因名字相近，不慎将本应支付给案外人乐某的货款两笔共计 19168 元，转账给被告叶某。事后，某装饰工程有限公司内部对账发现系转账支付错误。某装饰工程有限公司员工向被告叶某说明了情况，并要求返还误转的货款未果，遂将叶某诉至法院。

法院审理认为，《中华人民共和国民法典》第一百二十二条规定：“因他人没有法律根据，取得不当利益，受损失的人有权请求其返还不当利益。”本案中，原告某装饰工程有限公司提交的证据足以证实两笔款项共计 19168 元的货款，实际应支付给案外人乐某，而非被告叶某，叶某收取上述款项没有法律依据，构成不当得利。该公司诉请叶某返还不当得利款 19168 元的诉求，符合法律规定，予以支持。遂判决叶某应向该公司返还不当得利款 19168 元。

今后，浞池县法院将继续充分发挥审判职能作用，定分止争，积极运用多元化调解手段，为人民群众提供高效便捷的司法服务，切实解决群众急难愁盼，促进社会和谐稳定。

房屋租赁起纷争 诉前调解促和谐

“我收到租金了，十分感谢，撤回起诉了。”7 月 6 日，在河南省卫辉市人民法院三楼调解室，牛老太太激动地对调解员赵燕荣说。

2021 年 10 月 10 日，牛老太太将一套门面房租给任某用于商业经营，并签订租赁合同，每月租金 3000 元，租期为两年。但任某从去年 10 月至今年 4 月退租，拖欠租金达 18000 元。经牛老太太多次催要，任某仍未支付，牛老太太向卫辉法院递交了起诉状。牛老太太申请诉前调解。调解员通过仔细阅读案件材料，理清事情来龙去脉，对案件情况进行评估，做到调解的矛盾焦点心中有数。及时组织双方进行调解，从法律和情理的角度，落实情况后，通过电话的方式与双方当事人沟通交流，因合同中载明“从第二年起，租金随行就市”，使得双方在每月租金多少问题上，始终无法达成一致意见，调解一时陷入僵局。

调解员再次组织双方当事人进行调解。经耐心调解，双方最终达成调解协议，任某一次性支付牛某租赁费 16000 元，牛某自愿放弃其他诉讼请求。任某当场履行，实现了案结、人和、事了。

王睿卿 整理