

5月1日起在动车上吸烟将禁乘180天



铁路安全、造成严重社会不良影响的;查处的倒卖车票、制贩假票的;依据相关法律法规应予行政处罚的乘客,也将面临180天禁乘火车的限制举措。

据悉,限制购买车票人员名单的完整信息将在每月第一个工作日在12306网站、“信用中国”网站发布。名单自发布之日起7个工作日为公示期,公示期内,被公

示人可通过“12306”客服电话或向有关部门提出异议。

新规速递

五一一起在动车吸烟者将禁乘180天,越站乘车拒不补票者将在补齐票款后才能再次乘车。近日,国家发展改革委、中央文明办、最高人民法院、财政部、人力资源社会保障部、税务总局、证监会、铁路总公司发布《关于在一定期限内适当限制特定严重失信人乘坐火车推动社会信用体系建设的意见》,各领域需要纳入限制乘坐火车高级别席位的失信人名单归集至全国信用信息共享平台,推送给铁路总公司。对严重影响铁路运行安全和生产安全有关的行为责任人和特定严重失信人在一定期限内限制其乘坐火车或限制乘坐火车高级别席

位。该通知自5月1日起实施。近日公布的《关于在一定期限内适当限制特定严重失信人乘坐火车推动社会信用体系建设的意见》中提出,在动车组列车上吸烟或者在其他列车的禁烟区域吸烟的乘客,各铁路运输企业限制其购买车票,有效期为180天。而对于无票乘车、越站(席)乘车且拒不补票的、冒用优惠(待)身份证件、使用伪造或无效优惠(待)身份证件购票乘车的;持伪造、过期等无效车票或冒用挂失补车票乘车的乘客,则要在补齐所欠票款后(自补票次日算起),才可重新购票乘车。在补齐第一次所欠票款一年内,又三次发生上述行为的,则要在补齐所欠票款90天后(含90天),才可再度购票乘车。限购名单将在12306网站公示。同时,扰乱铁路车站运输秩序且危及

法规解读

关单位的负责人应当支持证人作证。

该条规定证人出庭作证的目的在于查明事实的真相。不管你是否是单位的员工,只要知道案件的情况都可以出庭作证,并非因为身份原因就将证人排除在外,对于有利利害关系的人员如何采纳,采纳多少,要综合全案来判断。

而部分仲裁员或法官仅因用人单位提供的证人证言来自单位员工,就一概以存在利害关系为由不予采纳,显然使劳动争议案件中的证人出庭丧失了意义,也违背了立法的本意。

我们理解部分仲裁员、法官是担心证人与单位存在劳动关系,因此推定其证言不客观,甚至是虚假陈述。

我们并不否认存在这种可能性,但如果仅因“可能”就将证人排除在外,那么在立法的时候就可以直接将该部分身份关系的证人列为无资格作证的对象。

而且,有些仲裁员和法官在裁判文书中作出这样的评述来否定证人证言的价值,等于认定用人单位所有员工都是不诚实的,这显然不是事实,也是没有法律依据的。

我国的法律法规也考虑到了存在利害关系的证人作证不客观可能性,但对于存在利害关系的证人证言并没有全盘否定。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第69条只是规定“与一方当事人或者其代理人有利害关系的证人出具的证言”不能单独作为认定案件事实的依据。

该规定第58条规定:审判人员和当事人可以对证人进行询问。

证人不得旁听法庭审理;询问证人时,其他证人不得在场。人民法院认为有必要的,可以让证人进行对质。

2015年实施的《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119条还规定了证人签署保证书制度,以确保证人证言的真实性。

对于证据的审核,《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第64条明确:

审判人员应当依照法定程序,全面、客观地审核证据,依据法律的规定,遵循法官职业道德,运用逻辑推理和日常生活经验,对证据有无证明力和证明力大小独立进行判断,并公开判断的理由和结果。

因此我们认为,在劳动争议案件中对于用人单位提供的员工证言,仲裁庭或法院完全可以通过当庭询问、对质、隔离作证、签署保证书等手段结合其他证据对证人证言的有无证明力和证明力大小进行判断,而不是简单的以与当事人存在利害关系为由否定用人单位提供的证人证言。

案例选登

原本说好的绩效奖金因为刘鑫的辞职而没了踪影,对于没有法律任何规定的绩效奖金,刘鑫还要回来吗?

刘鑫于2010年7月入职到某公司,双方签订了为期4年的劳动合同。2014年7月合同到期后,公司又和他续签了4年的合同,公司向他承诺,除了每月7000元左右的基本薪资外,公司还会在年底给他一笔绩效奖金,作为对他勤奋工作的奖励。

2016年11月2日,由于个人原因刘鑫向公司书面提出解除劳动合同,之后他工作到2017年1月6日。但是,办理离职手续的时候,公司却没有向他支付2014年至2016年底的绩效奖金5万余元。

在与公司交涉失败后,刘鑫找到了律师。律师分析后认为这笔钱可以

律师提出,绩效奖金是对员工的岗位贡献和工作业绩给予的报酬。绩效奖金同样属于工资的一部分,根据相关规定,单位与劳动者终止、解除劳动合同的,单位应当一次性付清劳动者的工资。公司不能以资金不足为由无期限拖延。

关于公司提出的刘鑫2016年度绩效考核不合格的情况,律师仔细研究了公司对员工设定的4项考核程序,即:考核人与被考核人充分沟通,以关键指标或工作计划书的形式制定考核工作目标;部门主要负责人可视情况召开部门工作述职会,组织各评分人实施考核打分;各单位负责人与本单位员工进行考核结果反馈与面谈;员工对考核结果有异议的,可以向上级领导或人力资源部门提出申诉。经过审查公司提交的证据并与刘鑫核实,律师发现公司仅完成了第一项程序,之后的程序都存在不同程度的问题。可见,公司并未按照其预设的程序对

原单位的绩效奖金能要回吗

要,就帮他提起了劳动仲裁申请,要求公司支付这笔绩效奖金。

公司在庭审中提出,首先,刘鑫在2014年1月至3月的考勤显示,他从2014年1月1日至2月28日一直处于休假状态,没有出勤。公司规定,半年内病假、事假累计超过30天的员工不纳入考核范围,因此刘鑫2014年度的绩效考核为不合格。

其次,公司在兑现2015年绩效奖金的时候给公司的经营状况及资金造成很大压力,离职人员需要等待公司资金状况好转后,对绩效奖金金额进行核定后予以兑现。

第三,根据绩效奖金考核标准和程序,刘鑫2016年度的绩效考核也是不合格。

开庭前,律师与刘鑫详细沟通案情,得知他在2014年确实休过两个月的假,虽说公司提供的证据并不充分,但律师认为应当尊重事实,因此对2014年的绩效考核结果没有提太多意见,而是重点反驳了后两项意见。



刘鑫进行绩效考核,其判定的刘鑫2016年绩效考核不合格也不具有正当性。

仲裁委最终采纳了律师的意见,裁决公司向刘鑫支付2015年和2016年的绩效考核奖励近3万元。

提醒:目前法律并未对绩效工资有明确规定,这基本还是单位自主经营权的范围。但是,如果单位通过规章制度将绩效奖金的条件和标准确定下来,就应当依照约定履行义务。

劳动争议案件中的证人证言

在劳动争议案件中对于用人单位提供的员工证言,仲裁庭或法院完全可以通过当庭询问、对质、隔离作证、签署保证书等手段结合其他证据对证人证言的有无证明力和证明力大小进行判断,而不是简单的以与当事人存在利害关系为由否定用人单位提供的证人证言。

证人证言是我国的法定证据形式之一。

我国《民事诉讼法》第63条规定:证据包括:(一)当事人的陈述;(二)书证;(三)物证;(四)视听资料;(五)电子数据;(六)证人证言;(七)鉴定意见;(八)勘验笔录。

劳动争议案件作为民事案件之一,证人证言在争议案件中通常会起到重要的作用,但是由于案件发生在用人单位内部,这些证人也多为用人单位的内部员工。

但某些劳动争议机构的仲裁员或法官存在认识上误区,对于用人单位提供的员工的证人证言一概以存在利害关系为由不予采纳。

我们认为,这种做法有失偏颇。

如前所述,证人证言是我国证据的法定形式之一,证人出庭作证也是我国公民的法定义务。

我国《民事诉讼法》第72条规定:凡是知道案件情况的单位和个人,都有义务出庭作证。有



案件传真

跨性别者遭辞退后维权

C先生坚持维权,认为是公司对他的辞退是出于对少数群体的歧视,单方面与他解除劳动关系的行为违法。

2016年3月7日,C先生向云岩区劳动仲裁委员会申请劳动仲裁,要求撤销支付工资和经济损失,并公开道歉。

云岩区劳动仲裁委两次开庭审理此案,于5月9日作出裁决。裁决书称,C先生主张被辞退违法辞退,要求撤销支付2000元经济赔偿金,但是证据不足以支持该主张,仲裁委不予采纳。而陈铭称,C先生没有被录用是因为不符合录用标准,仲裁委予以采信。因对仲裁结果不服,C先生随后又向云岩区人民法院提起诉讼,要求陈铭支付其7天工资以及经济赔偿2000元。

2016年6月17日,云岩区人民法院开庭审理该案。庭审中,陈铭提交了C先生的试用人员工作评估表和工会小组会议决议,以证明C先生的工作评估情况不符合录用标准。

但C先生及其代理律师质疑,上述文件上公章的形成时间与落款时间不一致,文件是在C先生被辞退之后才拟定的,因此申请对该文件进行司法鉴定,法庭因此决定中止审理。

2016年12月14日,该案在中止审理6

跨性别者遭辞退

个月后恢复审理。而对于此前被告证据造假的质疑,司法机构鉴定后称,由于油墨不能比对,终止鉴定。

这次开庭,C先生的代理律师指出,被告用以证明其开除C先生程序合法的工会决议,由于工会的组成违法而属无效,“依据《贵州省工会条例》规定,工会主席不能是公司的人事负责人,而陈铭的工会主席就是其人事负责人金某。”

此外,C先生说:“尽管陈铭提供的证据中显示其他员工的试用期都是2个月,但我的试用期评估表中却明确提到试用期是4天,陈铭没有对这一矛盾点作出解释。所以我认为我(被辞退时)不是试用期内的一个正式员工,在这种情况下,陈铭将我开除属于违法辞退。”

判决:单位违法解除劳动关系,不认定歧视

2016年12月30日,C先生收到了云岩区人民法院于12月18日作出的民事判决书,判决陈铭支付C先生工资483元、经济赔偿金1500元。

判决书显示,此案中原、被告双方争议焦点存在于三个方面,即双方发生劳动争议是在试用期还是合同期内;被告是否违法解除与原告劳动关系;被告解除原告劳动关系是否构成对其跨性别身份的就业歧视。

云岩区人民法院经审理认为,首先,试用期应在书面劳动合同中约定,但陈铭未与C先生签订劳动合同,C先生亦不能证明双方约定明确的合同试用期,原告举证不能承担不利后果,因此认定,C先生2015年4月21日入职陈铭,上访即建立劳动关系。

其次,陈铭据《试用期人员工作评估表》及《工会小组会议决议》认定C先生旷工一天,但未提供考勤记录。由于该院认定双方为正式劳动合同关系,陈铭辞退C先生需符合《劳动合同法》第三十九条、第四十条规定的相关情形,但陈铭所举证据不能认定C先生有相关情形,依照《劳动合同法》第八十七条规定,陈铭违反劳动合同的规定解除与C先生劳动关系,应按照经济补偿金的两倍向原告支付赔偿金和相应经济补偿。

判决书称,C先生提供的录音虽显示,其与陈铭员工王某的谈话涉及对其跨性别身份的质疑,但王某未出庭接受双方质询,且王某作为被告单位普通员工,其言论不能代表单位意见,因此,对原告称被告解除与其劳动关系系陈铭对其跨性别身份歧视,不予认定。

普法小贴

用人单位解除劳动合同的情况
《中华人民共和国劳动合同法》

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。

第四十条 有下列情形之一的,用人单位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,可以解除劳动合同:

(一)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的;

(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(三)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的。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

解案释疑

男孩告前女友索存款 女方被判返还5.7万

热恋期间,不分彼此,双方之间往往存在着密切的金钱往来,相互给付财物是常见的甜蜜互动。因为信任彼此,对未来充满美好向往,也从未想过将每一笔给付的性质讲明白、写清楚。然而一旦分手,当爱已成往事,他们未曾想到的是,这些热恋时的“甜蜜互动”,现如今竟变成“双方的痛”。日前,南京鼓楼法院审理了这样一起不当得利纠纷,判决女方向前男友返还5.7万余元。

刘某(男)与范某某(女)自2016年相识并且恋爱。2017年2月,范某某提出要二人的将来打算,要求刘某将存款交由自己保管。刘某同意了,并将5万元转账给范某某,没过一周,范某某将该笔钱返还给刘某。两人在日常相处中逐渐产生矛盾,争吵不断,范某某提出要刘某继续将存款交给自己才愿意和好。为了挽回这段感情,刘某在此后陆续将积蓄转账给范某某。

遗憾的是,这段感情最终还是以分手收场。爱情没了,刘某意识到自己还有钱在范某某那里,便至其家中讨要。被拒之后,刘某以范某某不当得利为由诉至鼓楼法院,要求判令其返还自己6.9万元。法庭上,范某某辩称其中1.9万元是刘某的赠予行为,他本人也有很多口头和书面承诺,说这1.9万元不要了。除此以外,分手后的一段期间,因为刘某每天去家中进行骚扰、威胁,导致自己不能上班,工作也丢了,所以范某某认为剩余5万元是对自己的补偿,刘某诉请不成立。

曾经的恋人没有走向婚姻殿堂,反而对簿公堂。双方在法庭上各执一词,到底是赠与还是不当得利?法院经审理查明,双方在恋爱期间以支付宝、微信方式多次互相转账。自交往日起,核算双方的转账往来,刘某多给了范某某59226元。那么,1.9万元是否为补偿?被告提交了微信聊天记录称这就是补偿。刘某对此举证并质证,承认双方在谈判过程中谈过,但最终未确定。根据双方提交的微信聊天记录,双方确对1.9万元进行了谈判,最终未能达成一致。故对1.9万元作为原告对被告的补偿法院不予认定。

被告指出,在该款中,有1314元和520元两笔款是原告在谈恋爱期间特殊日子送的礼物。原告质证认为是为结婚而恋爱支付给被告的,被告应当返还。

法院认为,男女青年恋爱期间特定日子以微信红包方式给对方送礼物,是爱意的表达,是自愿赠与对方的行为,故该两笔款合计1834元不应予以返还。综合下来,该案中被告范某某某合法根据接受原告刘某的给付的金额为57392元。因此,法院最终判决:被告范某某于本判决生效后十日内返还原告刘某57392元。

法官提醒,一般而言,恋爱期间的小额财物赠与或者日常的消费支出应当认为是维系感情的必要支出或系双方的共同消费,不应要求返还。而大额财物的赠与行为,往往是当事人一方基于结婚为目的的一种赠与,其赠与行为可以视为一种解除条件的赠与行为。恋爱中的男女在涉及经济往来时,应注意适当保留证据,包括双方的微信对话、短信等等,以防止日后产生争议时给自己带来不必要的损失。

合同即将届满要求离职只补偿

我在目前的公司工作已经6年,最近一次续签的是2年的劳动合同,下个合同到期,公司表示不再和我续签合同。请问,我的离职补偿金是否应当按照6年工龄计算?

答:你所在的公司应按照6年的标准支付补偿金。经济补偿金是按照劳动者在本单位工作的年限计算的,每满一年支付相当于一个月工资的补偿金,此处的“每满一年”不是指最近一次合同的期限,而是在企业工作的全部年限。

曾经的借贷纠纷能否适用新解释

我起诉一起夫妻民间借贷案件,目前案件还在审理,还没有判决,不知道新司法解释对这起案件有何影响?

答:最高人民法院《关于审理涉及夫妻债务纠纷案件适用法律有关问题的解释》自2018年1月18日起施行,未判决生效的案件,可以适用新的解释。已生效判决的案件,如果确实认定事实不清、适用法律错误、结果明显不公的案件,可以进行申请再审或者申诉。