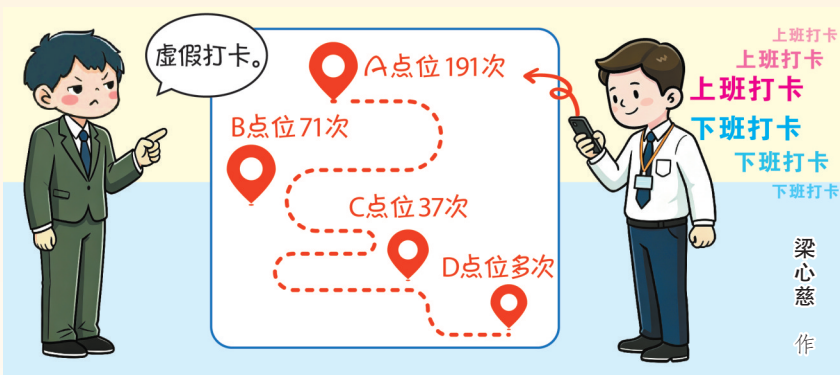


半年内多次出现同日多次考勤打卡且地点误差不超0.1米

北京某技术公司以员工虚假打卡严重违纪为由解除劳动合同获支持



本报讯 数字化时代,智能考勤早已走进各行各业,本意是为了公平统计出勤,方便企业规范日常管理,但有的员工却试图利用虚拟定位、修改设备等技术手段蒙混过关。近日,北京市大兴区人民法院审理的一起案件,对员工虚假打卡敲响警钟。

刘某在某技术公司担任软件开发工程师。某技术公司核查员工考勤时发现刘某存在大量异常打卡记录:半年时间内刘某在经纬度A点位打卡191次、在经纬度B点位打卡71次、在经纬度C点位打卡37次;在绝大多数日期的同一日内操作上下班打卡次数在几次、十几次不等;多次在经纬度D点位打卡下班、驾车离开,1小时后又出现经纬度D点位的下班打卡记录,且异常打卡记录均出自于同一部手机,正常打卡记录几乎均出自于另一部手机。某技术公司认为刘某使用了远程定位或者其他技术进行虚假打卡,多次约谈刘某核异常情况,要求某现场复现同点位打卡的情形,刘某未能作出合理解释。某技术公司履行工会告知程序后,以刘某虚假打卡严重违纪为由解除双方劳动合同。刘某要求

某技术公司支付违法解除劳动合同赔偿金55万元被拒后,申请劳动仲裁。仲裁裁决某技术公司支付刘某违法解除劳动合同赔偿金46万元。某技术公司及刘某均不服仲裁裁决,起诉至法院。

法院经审理查明,某技术公司使用的考勤打卡软件是一套高精度的经纬度、纬度定位系统,能够定位到打卡点位的经纬度、纬度小数点后6位。同时,某技术公司在办公楼、地下车库出入口处均设置了闸机,员工出入需刷门禁卡,系统后

合能够准确记录员工出入闸机的时间。经调查,经纬度的精确度达到小数点后6位代表约等于0.1米范围。某技术公司经民主程序制定并向刘某送达的《员工手册》明确规定禁止代打卡、利用技术手段虚假打卡等,考勤弄虚作假属于严重违纪行为,公司有权予以辞退。

法院审理后认为,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,遵守劳动纪律和职业道德。劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。某技

定。打卡看似只是日常小事,本质是劳动者履行劳动义务的直观凭证,虚假打卡、虚构在岗记录,从根本上违背了诚实信用原则,是对自身岗位职责、企业管理秩序的双重漠视。本案中,刘某借助技术手段长期考勤造假,试图不付出劳动却领取全额薪酬,看似占到短期便宜,最终丢失工

术公司的《员工手册》系经民主程序制定且向刘某送达,故某技术公司有权依据该手册对刘某进行管理。双方均认可打卡需手动操作,刘某进入打卡区域并不会自动打卡,故打卡时间、打卡地点均由刘某自行选择。刘某存在交替使用两个移动设备打卡的情形,在持续半年左右时间内的不同工作日、不同时间段,使用同一设备打卡的经纬度多次相同,说明同一经纬度打卡的异常情况与同一设备高度关联。某技术公司与刘某多次沟通,并要求刘某复现同点位打卡的情形,刘某未能作出合理解释。考虑保留至小数点后6位的经纬度精确度,上述不同工作日、不同时间段、不同场所的打卡经纬度相同的情形,不符合常理,刘某未能提交反证,某技术公司有关刘某存在虚假打卡的主张,具有高度盖然性,法院予以采信。某技术公司已将与刘某解除劳动合同事宜通知工会,解除程序亦合法。

综上,法院判决某技术公司系合法解除与刘某的劳动合同,刘某无权主张违法解除劳动合同赔偿金。刘某不服,提起上诉,二审法院维持了原判。

(孙青 李金哲)

作、索赔诉求全部落空,正是失信行为带来的必然法律后果。

劳动关系的长久稳定,离不开劳资双方共同坚守诚信。劳动者踏实履职,企业规范管理,互相尊重、彼此守信,才能构建和谐有序、公平公正的职场环境。守住诚信,才是职场最基本的“打卡”。

婚宴17道主菜上错10道

法院:酒店构成违约,应退还餐饮差价并赔偿精神损失

本报讯 (记者 周端平 通讯员 沐先龙)满心欢喜结婚,不料在婚宴上,酒店竟将17道主菜上错10道。近日,安徽省芜湖市中级人民法院二审宣判这起婚宴服务合同纠纷案,维持芜湖市弋江区人民法院一审判决,认定酒店上错菜品构成违约,判决酒店退还差额部分餐费10800元并赔偿精神损害抚慰金3000元。

小王、小李为筹备婚礼,提前数月与芜湖某酒店达成婚宴服务合意,预订A标准婚宴套餐并全额支付相关服务费用,全权委托酒店承办婚礼当日餐饮服务。婚礼举办当日,因酒店工作人员疏漏,未按照双方约定的高端套餐A套餐标准提供菜品,实际为新人提供了标准较低的B套餐婚宴菜品。

婚宴结束后,多名亲友向新人反馈菜品与预定标准不符,小王、小李这才发现酒店服务存在严重疏漏,比如将广式葱油桂鱼换成广式蒸多宝鱼,将金蒜银丝蒸大连鲍换成了蒜蓉蒸扇贝等,有10道主菜与预定标准套餐完全不符。二人随即与酒店沟通协商,要求酒店就履约失誤承担违约责任,退还相应服务费用并赔偿,但双方经多次沟通未果。小王、小李向弋江区法院起诉,要求酒店退还差额部分餐费2.7万元、双倍返还定金,并赔偿其精神损害抚慰金5000元。

庭审中,酒店辩称,菜品出错系员工工作疏忽所致,并非主观恶意欺诈,不同意双倍返还定金。双方仅存在服务合同关系,并非侵权法律关系,且婚

礼仪式已顺利完成,未对新人造成实质性损害,故新人主张的精神损害抚慰金无事实与法律依据,不予支持。

法院审理后认为,当事人应当按照约定全面履行自己的义务。酒店未经当事人同意,擅自降低婚宴菜品标准,未全面、适当履行合同义务,已构成明确违约,应当承担相应的违约责任。结合案涉套餐差价、服务瑕疵程度等实际情况,法院酌情判定酒店按照每桌400元的标准向新人退还餐饮费用,合计退还餐费10800元。

民法典第九百九十六条规定:“因当事人一方的违约行为,损害对方人格权并造成严重精神损害,受损害方选择请求其承担违约责任的,不影响受损害方请求精神损害赔偿。”婚礼仪式具有唯一性、不可复制性,酒店的履约疏漏,直接导致新人精心筹备的婚礼留下不可逆的情感遗憾,严重损害了当事人基于婚礼专属场景享有的特殊精神利益,符合精神损害赔偿的法定适用情形。综合考量违约情节、损害后果等因素,法院依法酌定酒店支付新人精神损害抚慰金3000元。对于新人主张的双倍返还定金诉求,因案涉婚宴服务合同已实际履行完毕,法院依法不予支持。一审判决被告退还原告餐费10800元,给付原告精神损害抚慰金3000元。

某酒店不服一审判决,向芜湖中院提起上诉。二审法院审理后,确认一审判决认定事实清楚,适用法律准确,裁判结果适当,判决驳回上诉,维持原判。

物业阻拦拆改结构性飘窗被业主起诉索赔

法院:拆改结构性飘窗违法在先,物业履职并无不当,驳回诉求

本报讯 (记者 余建华 通讯员 许畅 郑书逸)装修时飘窗能不能拆?这是不少业主遇到的问题。近日,浙江省衢州市衢江区人民法院审结一起物业服务合同纠纷案,业主因拆改结构性飘窗受阻,起诉物业公司要求赔偿装修延期损失,法院依法判决驳回其全部诉讼请求。

业主李某买了套二手房后开始装修,打算对房屋飘窗进行拆改,并自行委托一家具有建筑工程甲级资质的设计公司出具了改造方案。小区物业公司发现后,多次上门劝阻,明确告知该飘窗是结构性飘窗,不可拆改,并送交了房屋整改通知书,同时将情况上报住房城乡建设主管部门。楼下邻居也明确提出担忧,担心影响房屋安全。

尽管多方劝阻,李某仍坚持施工。住房城乡建设主管部门等到场协调后,李某仍执意安排工人带着切割机进场。物业公司采取措施制止施工,李某认为物业故意刁难导致工期延误,一纸诉状将物业公司告上法庭,要求赔偿装修延期损失。施工人工费共支付800元,并要求物业公司书面赔礼道歉。

法院审理后认为,业主对房屋专有部分享有权利,但权利的行使有边界,绝不能危及建筑物的安全、损害其他业主的合法权益。案涉飘窗与房屋结构梁、楼板整体浇筑,属于结构性飘窗,本身就是外墙和承重体系的一部分。小区的《前期物业服务协议》和《住宅质量保证书》《住宅使用说明书》中明确告知套内

所有飘窗不得拆除。针对李某提出的“甲级设计公司出具了改造方案”的抗辩,法院认为,该设计公司并非案涉小区的原设计单位,没有小区整体的完整图



房屋装修不是“想怎么改就怎么改”,建筑安全是不可逾越的红线。装修过程中遇到拿不准的结构问题,应当仔细查阅《住宅使用说明书》和原