

旷工1天扣3天工资 公司为何不赚反赔?

□本报记者 赵新政

1月20日,读者邹蓉向本报反映说:她在一家公司担任人事经理职务。2018年6月,该公司以连续旷工5天为由,扣除了业务员柳红15天的工资。令人没有想到的是,柳红不仅不认罚,反而提出离职并向公司索要经济补偿。为此,双方打了一场仲裁官司。不知为什么仲裁竟然支持了柳红的请求,由公司向柳红补发被扣的10天工资,并且支付其离职经济补偿1.2万元。

邹蓉说,柳红离职前12个月的平均工资3000元。公司扣除的她的工资总额只不过1500元。如此算来,公司为了这一点儿钱,反倒赔进去1万多元,实在得不偿失!

“我们是严格按照《员工手册》里的规章制度办事的。这些制度包含有‘员工旷工1天扣除3天工资’的规定,并且经过职代会讨论,作为劳动合同附件向员工进行了公示。这些有效的制度,到头来怎么不算数了?”邹蓉说,公司老板也为此在伤脑筋,大家都急于知道公司此举错在何处?按照法律规定该怎么处置员工的旷工行为?

“如果连旷工这种严重的违纪行为都不能扣罚工资,企业管理还怎么进行?”邹蓉很想知道接下来该怎么做。

律师说法

就邹蓉遇到的困惑,接受记者采访的北京市康达律师事务所陈君玉律师说,仲裁的裁决是有充分法律依据的。原因是该公司依据其“旷工1天扣除3天工资”的制度规定扣除员工工资,侵犯了劳动者劳动报酬权,是违法的。

旷工1天扣3天工资,错在哪里?

陈律师说,《劳动法》第50

条明确规定:“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,员工工作1天可获得1天的工资。同理,员工缺勤1天,公司也可以不支付其当天的工资。但是,如果公司扣3天工资,多扣的2天工资从哪里来呢?肯定要计算到该员工其他正常工作日的工资里边去。而这样做,就属于克扣工资了!

对陈律师这个说法,邹蓉不否认但有异议。其理由是“旷工1天扣3天工资”的规定并不违反法律的强制规定,应当是有效的。因为,最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条规定:“用人单位根据《劳动法》第4条之规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”本案中,公司在不违反法律规定的情况下根据自身管理需要,可以制定规章制度。

此外,《劳动部对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第3条规定,以下减发工资的情况不属于克扣工资:国家的法律、法规中有明确规定的;依法签订的劳动合同中有明确规定的;用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的;企业工资总额与经济效益相联系,经济效益下浮时,工资必须下浮的(但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准);因劳动者请事假等相应减发工资等。邹蓉认为,其公司依法制定的规章制度中有关于“旷工1天扣3天工资”规定的,据此扣减工资不属于克扣。

陈律师说,如果单纯讨论这一规定的合法性,很容易各说各理。正确的做法应当是从劳动者



的基本权利、工资分配原则和扣减工资的本质上去找答案。根据《劳动法》第3条、第46条规定,劳动报酬权是劳动者8项基本权利之一,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。也就是说,在劳动者提供劳动义务的前提下,用人单位有义务支付提供劳动报酬,而“旷工1天扣3天工资”的规定,变相剥夺劳动者获得劳动报酬的权利。

“从另一角度讲,这一规定带有经济处分性质,而经济处分在本质上就是罚款。按照法律规定,企业是没有罚款权利的。”陈律师说,依据公平原则,员工出勤1天只发1天的工资,旷工1天却扣3天工资,显然是不公平的。

对待旷工,企业能够怎么办?

“企业毕竟是讲究效率、效益的。如果连员工是否出勤都管不了、旷工了还不能扣工资,上哪里谈企业的用工自主权、经营管理权?”邹蓉说。

对此疑问,陈律师解释说,其实法律并没有堵住企业治理旷工等违纪行为路子。还是以旷工扣工资为例,如果员工旷工1天扣除其1天工资,法律还是允许公司这么做的。本案的裁决结果就反映了这一点。

除扣工资以外,陈律师说,企业还有多种方式制约员工的旷工行为。譬如给予警告、严重警告、降职降级等行政处分,还可解除其劳动合同。当员工因旷工给公司造成经济损失的时候,企业给要求其进行赔偿。此外,最

常见也很有效的措施包括扣减绩效考核分数,将该考核分数与绩效工资挂钩。这样一来,员工即使有意见也无话可说,企业也行使了经营管理权。当然,扣减奖金也是员工十分在意的。不过,在法律上,奖金支付属于企业自主权范畴。在制定奖金发放政策时,企业有权规定:旷工1天,扣除当月全部奖金。

遇到霸王条款,员工如何应对?

“既然旷工1天扣3天工资的规定不合法,公司也没有制定这个霸王条款的权利。那么,如果员工遇到了这种规定该怎么办?”陈律师说,在知道企业该项规定存在违法性的情况下,员工可以像柳红那样拿起法律武器依法维权。

《劳动合同法》第38条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,或者用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的,劳动者可以解除劳动关系。本法第46条又规定,劳动者依照第38条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

陈律师说,根据上述法律规定,如果公司按照“旷工1天扣3天工资”的规定扣除了员工工资,员工可以以公司未足额支付劳动报酬,或公司规章制度违反法律法规规定,损害劳动者权益为由解除劳动合同。此时,公司即应向员工支付解除劳动合同经济补偿金。柳红的经历,就是活生生的司法实践案例。

协议具备合同主要内容 不能要求退还已付房款

□本报记者 闫长禄

【案情简介】

原告毕某与被告房地产开发有限公司于2017年3月13日签订认购书,认购书载明了拟购房屋的位置、房号、建筑面积、价款数额、价款支付方式和定金条款。同年3月20日,毕某向该公司交纳了购房款24万元,并签署分期付款申请签约承诺书。

承诺内容为:因申请人暂未付清全部首付款,申请分期付款。申请人同意生成网签合同,对于公示合同条款确认无误。申请人承诺于2017年4月30日前补交338403元房款。

2017年3月21日,开发公司就其与毕某的房屋买卖合同办理了网上签约,毕某未到场,未在合同中签字。同年10月21日,毕某以急需资金为由向开发公司提出退房申请,开发公司未予同意。后毕某诉至法院,要求解除认购书,开发公司退还已付购房款。

【法院判决】

法院认为,结合双方签订的认购书和承诺书中关于房屋基本情况、房屋价款、付款时间、方式以及对生成网签合同和公示合同条款的确认,应视为开发公司和毕某已经对商品房买卖合同的主要条款达成了一致的意思表示,双方的商品房买卖合同已经成立。

毕某交付部分首付款,已实际履行了双方的商品房买卖合同。在商品房买卖合同已经成立的情形下,认购书不能解除。由于毕某要求解除认购书的诉讼请求缺乏法律依据,法院不予支持。毕某以解除认购书为依据,要求退还已付款项的诉讼请求,亦因缺乏法律依据,法院不予支持。

【法官说法】

商品房的认购书、意向书等协议一般情况下属于商品房预约合同,是开发商与购房者约定双方在一定期限内签订商品房买卖合同的协议,如果因当事人一方原因未能订立商品房买卖合同,预约合同有定金条款的,应当适用定金罚则。但是,对于已经具备了拟购房屋的基本状况、价款数额、价款支付方式、房屋交付使用条件及日期等商品房买卖合同主要内容的预约合同,且买受人已经实际履行交付房款的义务,法院可以认定商品房买卖合同关系成立,即使双方不再另行签订商品房买卖合同,其房屋买卖行为亦应当得到实际履行。

在离婚协议中将夫妻共同财产赠与子女的约定 是否可以要求撤销?

案情介绍:

近日,天通苑南法律援助工作站接到辖区居民宋先生这样一则咨询。宋先生于2017年6月因夫妻感情破裂协议离婚,当时有一套房产,系双方共同出资购买,在离婚协议中约定了此房产作为夫妻共同财产留给孩子。离婚后,宋先生感觉孩子与其越来越疏远,现在想撤销此约定。故来到法律援助工作站咨询,离婚协议中将夫妻共同财产赠与子女的约定是否可以要求撤销?

法律分析:

经过法律援助工作站工作人员耐心询问案情后,详细解答了宋先生的咨询。我国《合同法》第186条规定,赠与人在赠与财产的权利转移之前可以撤销赠与。具有救灾、扶贫等社会公益、道德义务性质的赠与合同或者经过公证的赠与合同,不适用前款规定。夫妻离婚时约定将共同财产赠与给未成年子女所有,是一种以解除双方身份关系为目的的赠与行为,这种发生在特定身份关系当事人之间、有目的

的,具有一定道德义务的性质,也属于一项诺成性的约定。在双方婚姻关系因离婚协议得以解除,且离婚协议的其他内容已经履行的情况下,应当视为赠与财产的目的已经实现,赠与行为不能随意撤销。

在离婚协议中双方将共同财产赠与未成年子女的约定与解除婚姻关系、子女抚养、共同财产分割、共同债务清偿等内容互为前提、互为结果,构成了一个整体,如果允许一方反悔,那么离婚协议的整体性将被破坏。在婚姻关系已经解除且不可逆的情况

下,如果允许当事人对财产部分反悔将助长先离婚再恶意占有财产之有违诚信信用的行为,不利于保护未成年子女的权益。故离婚协议中将共同财产赠与子女的约定不可要求撤销。



昌平区司法局