

排班表仅作参考 医生可根据患者需要调整工作时间

# 诊所错误认定医生旷工被判赔3万

□本报记者 赵新政

一般来说，用人单位对员工是否旷工的认定不会出现什么差错。因为，在上班时间内，员工到岗就是上班，没有到岗就是旷工，界限比较清楚，也不容易混淆。可是，夏芬被其在诊所认定为旷工后，不仅扣减了她的工资，还将她予以辞退，双方由此发生争议。

夏芬认为，其作为医生，按照诊所惯例，她应当按照排班排定的日期上下班。而实践中，几乎所有医生都是根据患者的具体情况调整工作时间。也就是说，医院的排班表是参考性的，其具体上班时间可能是：在计划时间内未上班，在计划休息的时间里却上班。

“去年6月我倒了一次班，诊所竟破天荒地认为是旷工，这就不对劲儿了！”夏芬说，经多次交涉诊所才把原因归结为倒休未经批准，因该说法随意性较强，没纳入规章制度，所以，法院认定诊所的做法违法，并于7月5日判决其给付各项赔偿3万余元。

## 根据患者需要倒休 医生被记两天旷工

夏芬是从业20余年的口腔科大夫。2017年5月28日，她到北京一家口腔诊所应聘，经考核合格后，诊所决定录用她，并与她签订了期限为2017年6月3日至2019年6月2日的劳动合同。

合同约定，夏芬担任口腔科医生，其工资总额为每月2万余元。在实际发放中，诊所分两部分支付，一部分工资以5000元为标准，以银行转账方式支付。另一部分工资标准为20000元，以现金方式支付。

在日常工作中，诊所每月都提前制订一份医生排班表，在表中安排了每个医生一月的上班时间，所有医生都按规定的时间出勤。

“这些上班时间是相对固定的。实际操作中，我们的上下班时间经常被患者的需要打乱！”夏芬说，有些患者是临近下班的时候来的，医生就得晚一点儿下班，加班处理完病情才能走。还有一些患者是外地来的，来京一趟不容易，病情

又比较严重，所以，医生原定的休息时间就不能休息，只能把病情处理之后再调休。

“一个医生调休，在我们诊所是习以为常的事。”夏芬说，不知为什么，她2018年6月处置一个患者后进行调休，却被考勤记录为两天旷工。

## 辞退医生并扣工资 裁决认为缺乏依据

夏芬说，诊所认为她构成旷工后，先在单位通报批评，接下来扣减工资。令她没有想到的是，诊所还以旷工为由，以其严重违反规章制度解除其劳动关系。“这种做法太过分了！”

“因为诊所的领导已经失去理性，双方无法沟通，所以，我申请劳动争议仲裁，通过法律途径解决问题。”夏芬说，她主张诊所系违法解除劳动合同，要求裁决诊所向其支付违法解除劳动合同赔偿金、补发被克扣的工资。

仲裁庭审理中，诊所辩称夏芬确实构成违纪，所以，才给予其处分。

为此，诊所提交2018年6月排班表，指出夏芬在当月应工作21天，虽然她旷工2天后自行补班，但实际出勤记录仅有16.5天。本月25日，夏芬仅出勤半天，但诊所仍按出勤整天予以计算考勤，连同其旷工的2天，诊所仍按出勤19天为其计算考勤并发放工资，因此，不存在扣减工资之事，无需为其补发工资差额。

诊所称，其已于2018年6月13日向夏芬送达严重违纪通知，但被拒收。随后，诊所将违纪通知邮寄送达。根据夏芬严重违纪事实，诊所于2018年7月16日作出解除劳动合同通知，并邮寄给夏芬。根据解除合同通知及2018年7月考勤记录，夏芬该月实际出勤7天，诊所按出勤10天为其计算考勤并发放工资，因此，本月也不存在扣减工资的事情，不应为其补足所谓的工资差额。

诊所称，2018年6月11日至12日，夏芬未经诊所负责人批准连续旷工2天。该行为符合员工手册对于严重违反劳动纪律问题的明确规定，对于其严重

违纪行为，诊所具有依法解除劳动合同的权利。因此，诊所不存在支付违法解除劳动合同赔偿金的问题。

然而，仲裁机构审理认为，诊所认定夏芬的倒休行为系旷工缺乏事实依据，结合查明的情况，裁决诊所向夏芬支付2018年6月工资差额1904.76元、7月工资差额3956.54元、违法解除劳动合同赔偿金25000元。各项合计30861.3元

## 如何倒休没有规定 法院确认诊所违法

夏芬同意仲裁裁决，认为自己的主张是合法合理的，且得到了法律的支持。可是，诊所在法定期间内提起诉讼，认为仲裁裁决所依据的事实及法律依据不充分。

法院经审理查明，诊所向夏芬支付的2018年6月份工资为5476.42元+18095.24元，出勤日期是按19天计算的。2015年7月工资为1140.91元+8695.65元，出勤日期为10天。

诊所主张夏芬2018年6月11日、12日应出勤而未出勤，并提交以下证据：1.2018年6月排班表，显示夏芬6月11日、12日应出勤，13日、14日为休息，并有夏芬本人签字；2.2018年6月考勤表，显示夏芬6月11日、12日未出勤，13日、14日出勤；3.录音。诊所称该录音时间为6月13日，对话人为夏芬和诊所的人事经理。内容显示：人事经理询问夏芬为何11日、12日未到岗，夏芬称已经通知了自己的助理。人事经理称夏芬应请假，此行为构成旷工，夏芬认为自己已经安排好患者就诊，可以调休。

夏芬辩称，其在职期间严格按照规定执行上下班时间，不存在旷工行为。诊所提交的出勤记录是篡改的，其终止双方之间的合同没有合法理由。

“诊所称排班系提前一个月确认的，实际上班时根据患者要去更改时间，变成加班和倒休，我不存在旷工。”夏芬说。

诊所提交了员工手册，末页显示有夏芬签字。夏芬认可其签字，并表示认真读过员工手册，但称其一直根据患者的

时间进行调整工作时间，而诊所从未有过异议。

诊所对夏芬所述“根据患者的就诊需要由医生自行安排进行倒休”的情况予以认可，但主张倒休需要告知诊所领导，且需要获得领导批准……夏芬主张在职期间诊所未向其提出自行安排倒休需要领导批准的要求。

法院查阅诊所员工手册，发现包括有请休病、事等假期的相关规定和旷工的相关规定，但是，没有如何安排倒休的规定。

法院认为，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

本案中，诊所主张夏芬旷工两天，而夏芬主张其可以根据患者就诊需要自行安排倒休，诊所于仲裁期间对夏芬该项主张予以认可，但主张需告知诊所领导并获得批准，夏芬对此不予认可。法院查阅诊所提交的员工手册，未发现有关于如何安排倒休的规定。考虑到夏芬作为口腔科医生的职业特点，且其确于排班表安排的休息时间内上班，法院采信其可自行安排倒休的主张。在此情况下，诊所以其旷工为由解除劳动关系缺乏依据，应属违法解除劳动合同，应当向夏芬支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院认为，仲裁裁决的赔偿金额不高于法律规定，夏芬亦表示认可仲裁裁决，法院仍照此处理。依据前述原因，法院亦不采信诊所有关夏芬旷工的主张，诊所以夏芬旷工为由扣除工资缺乏依据，故应支付6月工资差额。

诊所于仲裁期间主张夏芬7月出勤8天，夏芬主张7月出勤12天，诊所作为用人单位未就夏芬7月出勤情况举证，法院采信夏芬主张的7月出勤天数。据此计算，诊所应支付夏芬的7月份工资差额。

综合以上情况，法院作出了与仲裁裁决内容一致的判决。目前，该判决已履行完毕。

## 被人伤害后请求赔偿 诉讼时效1年还是3年？

编辑同志：

2017年7月5日，我与胡某发生口角被他打伤，住院半个月，发生医疗费、误工费损失数千元。事后，我找胡某赔偿损失，被其拒绝。后经中间人调解也无果。

我现在想把胡某告上法庭。可有人说：身体受到伤害要求赔偿的，诉讼时效期间为1年，你自身体受伤害之日起至今已1年多时间，已经超过了诉讼时效，告也告不赢。

请问是这样吗？

读者：田周传

田周传读者：

你的情况并没有超过诉讼时效。

诉讼时效制度是指民事权利受到侵害的权利人应当在法定期间内的行使权利，当时效期间届满时，权利人行使请求权的，人民法院不再予以保护的制度。

1987年1月1日起施行的《民法通则》第一百三十五条：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为二年，法律另有规定的除外。”第一百三十六条规定：“下列的诉讼时效期间为一年：（一）身体受到伤害要求赔偿的；（二）出售质量不合格的商品未声明的；（三）延付或者拒付租金的；（四）寄存财物被丢失或者损毁的。”

而2017年10月1日起施行的《民法总则》第一百八十八条规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。”

由于《民法总则》生效后《民法通则》并未废止，因此，对于诉讼时效如何适用出现争议。

为此，最高人民法院制定公布了《关于适用〈民法总则〉诉讼时效制度若干问题的解释》，并于2018年7月23日起施行。

该解释第一条规定：“民法总则施行后诉讼时效期间开始计算的，应当适用民法总则第一百八十八条关于三年诉讼时效期间的规定。当事人主张适用民法通则关于二年或者一年诉讼时效期间规定的，人民法院不予支持。”

第二条规定：“民法总则施行之日，诉讼时效期间尚未满民法通则规定的二年或者一年，当事人主张适用民法总则关于三年诉讼时效期间规定的，人民法院应予支持。”

你于2017年7月5日受到伤害，至《民法总则》施行时尚未届满1年时间，应适用3年的诉讼时效，即你的权利尚在法律保护期内。

潘家永 律师

## 离职后公司继续缴社保 给员工造成损失该赔偿吗

案情简介：

2018年10月，谭某与某保安公司签订了为期一年的劳动合同，2018年12月谭某因病辞职回家休养，后在户籍地办理了低保。2019年6月初，户籍地社保部门告知谭某，称谭某一直在外有工作，不具有领取低保资格，停发低保。经沟通，谭某得知因保安公司社保经办机构工作疏漏，在自己离职后未及时办理社保变更，一直以自己的名义缴纳社保至今。谭某

要求保安公司消除影响并赔偿损失，双方协商未果，共同来到北七家法律援助工作站求助。

法律分析：

《劳动合同法》第五十条规定：用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续，同时《北京市社会保险费征缴若干规定》第九条第一款规定“缴费单位应当按月向社会保险经办

机构申报本月应当缴纳的社会保险费数额，经社会保险经办机构核定后，以货币形式足额缴纳社会保险费”，保安公司的社保经办人在谭某离职后6个月仍以其名义缴纳社保，工作存在重大疏漏，给以领取低保作为生活费的谭某造成很大困扰，侵犯了谭某的合法权益，谭某有权要求保安公司停止侵害并赔偿损失。经北七家法律援助工作站调解，保安公司同意停止侵害、消除影响，于2019年6

月30日前撤销由保安公司上报给社会保障部门的谭某所有信息，并赔偿谭某经济损失10000元整。



昌平区司法局