

考勤管理不严格 以旷工为由辞退员工

# 违法解除劳动关系 公司被判支付赔偿金

□本报记者 赵新政

对于处在孕期、产期、哺乳期的女工，按照相关法律规定，用人单位是不能与其解除劳动关系的。刘曼荷（化名）所在公司深知这一点，但该公司依然决定将其辞退，原因是她在怀孕期间存在大量旷工、迟到、早退等违纪行为，而法律是不保护这种行为的。

刘曼荷被辞退时正在休产假。她认为公司认定自己严重违纪于实不符，相反，她在怀孕期间一直出满勤干满点，甚至还有加班现象。经核实，公司说她旷工、迟到所依据的仅仅是她进出办公大楼的门禁刷卡记录。

“我们公司的办公大楼有多家单位办公，刷不刷卡都能进出。公司以此为依据认定旷工、迟到是不符合实际的。”刘曼荷说，公司在仲裁时承认其不严格按照打卡记录对员工进行考勤，只是怀疑谁有问题时才查阅打卡记录，而这种做法是错误的。

2月6日，法院以违法解除劳动关系为由，判令公司向刘曼荷支付赔偿金等97709元。

## 指责女工旷工迟到 公司依规将其辞退

刘曼荷于2018年3月2日入职北京一家教育科技公司。当天，双方签订期限为2018年3月2日至2021年3月1日的劳动合同。合同约定其担任运营设计师，月薪38000元。

2018年12月3日，刘曼荷开始休产假，24天后生育一女婴。2019年3月2日，公司向其发送解除劳动合同通知书。该通知载明：你在职期间存在贿赂上级、长期旷工等行为。鉴于你的行为违反诚实信用的基本职业道德，且严重违反公司规章制度，根据《员工手册》有关规定，公司决定即日起与你解除劳动关系。

该通知还特别提示刘曼荷：因你在2018年6月至10月存在大量旷工、迟到、早退行为，该部分工资将从2019年2月份应发工资中扣除。

刘曼荷否认自己存在旷工行为，公司将其辞退后应向其支付剩余天数的产假津贴。此外，因公司系违法解除劳动合同，还应向其支付赔偿金。

公司认为，其早已在公司层面要求员工上下班打卡，但因公司人员多，每个部门之间的要求不同，因此，不排除部门的其他情况。公司承认其在结算员工工资的时候不会核对考勤记录，会依据系统中有请假、病假等相应的信息扣除相应的工资。一般情况下，公司都默认员工是全勤，只有发生疑问时才会去查考勤。对于刘曼荷的质疑，公司经查阅其门禁打卡记录，发现其在2018年6月至10月存在大量旷工、迟到、早退行为。

公司称，在2018年8月至10月上半月，刘曼荷的业务领导是安某，主要由安某给她安排工作。另一部分工作是业务线安排，但因刘曼荷怀孕，给她布置的工作量较少。安某反馈的信息

是刘曼荷的工作质量不好、与其岗位不符，业务线反映，虽然刘曼荷配合工作，但工作质量不高。在此期间，刘曼荷的考勤由公司人事经理直接管理，没有发现其考勤存在问题。

即使如此，公司仍然认为刘曼荷应对其此前存在违纪行为负责，在其存在贿赂领导的情况下，公司依据企业规章制度与其解除劳动合同是合法的、正当的。

## 争议双方分别举证 证明自己没有过错

刘曼荷以违法辞退、无故扣除工资等为由，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁裁决支付其部分请求后，公司不服该裁决并率先向法院提起诉讼。

公司诉称，在产假期间，其按照原工资标准每月向刘曼荷足额支付了产假工资，刘曼荷在仲裁期间提交工资银行记录可以证明这一事实。由于刘曼荷存在严重违纪行为，所以，公司未发放其2019年2月1日至3月2日的工资和生育津贴。

刘曼荷辩称，2018年12月后领取了两个月的年终奖，但公司未足额支付2019年1月及2月工资。

法院庭审中，公司提交了确认函、公证书、举报邮件、录音等证据。其中，确认函中载明：刘曼荷确认其入职时，公司已向其公示《员工手册》。其表示清楚公司的全部规章制度并可在公司订盘、内部网页查询到。此外，其有义务每日登陆邮箱或订盘或公司内部网页，浏览并学习公司的各项规章制度，特别是公司对规章制度作出的修改、补充和完善。

公证书对《员工手册》进行了公证。该手册载明：员工每日第一次、最后一次指纹、打卡记录分别视为到达公司、离开公司的考勤记录；员工无特殊原因未

请假或请假未批准而未上班，或其他无故不到岗的情形，一律按旷工处理；员工如连续旷工2天及以上或年度累计旷工3天将被视为严重违纪；对严重违纪员工，公司有权予以辞退且不予任何经济补偿。

刘曼荷门禁卡打卡记录显示，其自2018年5月23日后无打卡进入记录。举报邮件显示，有人通过电子邮件向公司举报刘曼荷曾表示：给领导送礼后就不用来上班了。录音为公司相关人员与刘曼荷领导的对话。

刘曼荷对其门禁卡打卡记录真实性无异议，但称其进出公司不需要打门禁卡，公司大厦还有其他公司员工出入，不能证明其出勤情况。

刘曼荷对举报邮件的真实性不认可，称其不清楚举报人是谁，举报人也不认识她。她承认自己于2018年4月曾公开向领导送了一幅字画，但并不是贿赂。同年7月底，公司给她换了直属上级，如果她在8月至10月长期旷工，新领导应该向公司反馈，这种情形与公司所主张的通过贿赂领导长期不上班不相符。她对录音的真实性无异议，但称录音中其领导一直没说她有缺勤。

为证明自己的主张，刘曼荷提交了进出公司的视频，显示其无需刷卡可自由进出公司。其工作记录及钉钉工作聊天记录截图，显示其每天都在岗工作。其滴滴打车记录截图及滴滴出行客服录音亦可证明其未间断上班。公司对此虽不认可，但其无法向法院提交刘曼荷所在部门同事的打卡记录。

## 法官详查案件事实 判令公司支付赔偿

法院审理认为，本案的争议焦点是公司刘曼荷解除劳动合同是否合法。

关于刘曼荷是否存在旷工行为，首先应弄清公司虽规定员工

需要上班打卡，但实际操作中是否要求其上班打卡。

本案中，如果公司要求员工上班打卡，并以此记录作为考勤依据的话，公司理应每月核对相关人员的考勤记录，但公司称其在结算员工工资的时候并不会核对考勤记录，一般情况下都默认为全勤。再者，如果公司将打卡记录作为考勤依据，其应保存相关人员的打卡记录，但公司无法提交刘曼荷及其同事的打卡记录。另外，庭审中公司主张其公司层面要求员工上下班打卡，但由于人员多、每个部门要求不同，不排除部门的其他情况。而事实上，公司亦认可员工不刷卡也可以进入公司。据此，可以认定公司并未要求刘曼荷上班必须打卡，其以刘曼荷没有相应打卡记录认定其旷工不妥。

第二个需要探讨的问题是刘曼荷是否存在旷工。庭审中，公司认可在2018年8月至10月上半月是人事经理对刘曼荷进行考勤，但未发现异常。公司提交的举报邮件为匿名邮件，双方均不知晓举报人的情况，举报人亦未就其举报提供进一步的证据。安某及业务线虽不认可刘曼荷所做工作的质量，但认可刘曼荷确实做了相关的工作。由此，法院对公司所持刘曼荷旷工的主张不予采信。

关于是否存在贿赂领导的行为，刘曼荷认可其送给领导一幅字画，但主张其是公开送给领导的，并不属于贿赂。现公司并未提交有效的证据证明刘曼荷送给领导字画存有对公司不利的目的，且公司亦没有规定不可以赠送领导物品，故公司将刘曼荷的上述行为定义为贿赂不妥。

鉴于刘曼荷的工资标准高于上年度职工月平均工资3倍，依据查明的事实，经核算，法院判令公司向刘曼荷支付产假工资差额34156元、违法解除劳动合同赔偿金63553元，两项合计97709元。

## 员工全日制上班 按小时工辞退属违法

常律师：

您好！

我在一家体育俱乐部工作5年了，工作期限为每年的6月1日到次年的3月31日，俱乐部每年跟我签订《非全日制用工劳动合同》，合同约定工作时间为每日工作时间不超过4小时、每周累计不超过24小时，每半月发放工资。但实际上每月的工资不定，工资月结，每周工作6天，每天工作8小时以上。

前几天，俱乐部没有正当理由要解雇我，我可以要求赔偿吗？

答：

根据《劳动合同法》第六十八条和第七十二条的规定，非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在一个用人单位平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间不超过二十四小时，劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日的用工形式。同时，《劳动合同法》第七十一条规定，非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

据此，您虽然与俱乐部签订的是《非全日制用工劳动合同》，但从您实际的工作时间与工资结算周期来看，您与俱乐部成立的是全日制用工关系。在双方劳动关系为全日制用工关系的前提下，俱乐部不具备与您随时解除劳动关系的权利，其没有正当理由与您解除劳动关系，属于违法解除，您有权根据《劳动合同法》第四十八条和第八十七条的规定，要求其支付赔偿金或者继续履行劳动合同。

## 法条链接：

**《劳动合同法》第四十八条** 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

**第六十八条** 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

**第七十一条** 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

**第七十二条** 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

**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。

## 工作多年没社保，可否要求公司补缴？

近日，贺先生向本报咨询说，他最近留意看了一些关于缴纳社保的新闻报道，很受启发。他个人的情况是这样的：1996年，他来到北京打工，先后在两家化工企业工作。在这期间，这两家单位均未给他缴纳社保。

贺先生想了解一下：现在，他能否申请公司为他补缴社保？如果能，应从哪一年起补缴？具

体流程是什么？

## 法律分析

单位欠缴社保应当补缴，员工维权应当注意时效。

根据京劳险发(1999)99号《农民合同制职工参加北京市养老、失业保险暂行办法》第2条及第4条之规定，“凡本市行政区域内的各类城镇企业、事业单位、党

政机关、社会团体(以下简称用人单位)及其招用的农民合同制职工，应当按照本办法的规定参加养老保险和失业保险。”“用人单位应自招用农民合同制职工之日起，与其签订劳动合同并为其办理参加养老保险和失业保险的手续。”所以，从1999年开始，单位就应当为职工缴纳社会保险。

如果单位未为职工缴纳社会

保险，从2011年《社会保险法》施行开始，职工可以要求单位为其补缴，具体补缴事宜可以到社保机构咨询。而对于1999年至2011年这一期间的社会保险，如果职工是北京市城镇户口则可以补缴。如果职工是北京农村户口或外地户口则可以通过申请劳动仲裁，要求单位予以补偿。

王同翠 律师

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**13601074357**

lawyerchang@188.com

