

# 员工不按规定打卡考勤 公司可按违纪解除劳动关系

□本报记者 赵新政

从入职到离职,任中军(化名)连续在公司工作了7年。期间,从事销售工作的他一直在家办公,无需定时定点到公司打卡上下班。他被解除劳动关系的原因是公司改变了原来的考勤制度,让他每天进行钉钉打卡并记录考勤,而他却没有执行。

任中军认为,公司单方制作的考勤制度并没有规定必须进行钉钉打卡。即便进行钉钉打卡,公司也没有提供必要的打卡设备。在公司不提供工作手机、专用手机号码的情况下,由员工使用自己的手机、开放定位进行打卡将侵犯员工的隐私权。再者,公司仅对销售人员执行钉钉打卡不公平、不合理。公司认为,其让销售人员采用灵活的钉钉打卡既便利工作又符合管理需要,不违反法律规定。

法院认为,劳动关系一经建立,劳动者就应接受用人单位管理,遵守用人单位规章制度。对于任中军而言,公司要求的考勤方式不存在明显不便,也无苛刻之嫌。对其拒不服从管理的行为,公司以违纪为由解除劳动合同不违法,故判决驳回其赔偿请求。

## 公司改变考勤方式 员工收到解聘通知

任中军于2013年2月19日入职,与公司签订两次劳动合同后,双方于2020年2月19日签订了无固定期限劳动合同。在职期间,他一直常驻北京从事销售工作,无需每天到公司打卡上班。

2020年5月,公司召开职代会审议通过了《员工手册》《考勤管理制度》《销售管理制度》等制度。此后,又组织任中军等人学习《销售人员打卡规范》。该规范规定,销售人员使用钉钉考勤打卡。无故未打卡也未向上级领导报备,且未办理相关请假手续的按旷工1天处理。当日,公司通知2020年7月22日至7月26日为钉钉打卡试行阶段,自7月27日起为正式阶段。

在试运行阶段,任中军没有进行钉钉打卡考勤,公司每天均通过电子邮件提醒其打卡。随后,公司通报了销售部门员工打卡考勤情况,并称试运行期间未按照规定打卡的人员不做缺勤或旷工处理。但自2020年7月27日起,公司将执行考勤打卡规定,未按规定打卡的,将严格按照《考勤管理制度》予以执行。

2020年7月29日至8月7日,任中军仍未进行打卡,公司一边提醒其打卡,告知其无故不打卡的后果,但其置之不理。对应的日期,公司将其记载为旷工。

2020年8月8日,公司向任中军出具解除劳动合同通知书,主要内容是:其在相应期间考勤记录为零次,根据《员工手册》和《考勤管理制度》规定,该行为构成严重违反公司规章制度。根据《销售管理制度》规定,销售部员工需要按照规定于每日下班前邮件提报《销售日报表》,于每周五下班前邮件提报周报表,于当月最后一个工作日下午下班前邮

件提报《月度报表》《客户管理月报表》《客户回款月报表》。当日未收到日程汇报,除请假外视为当天旷工,连续旷工3天或一月之内累计旷工6天及以上的视为严重违纪,公司将予以开除。而其自2020年7月22日至今,从未按照规定执行。鉴于其无视企业制度规定且构成严重违纪,公司决定自即日起解除其劳动关系。

## 员工不按规定考勤 属于严重违反纪律

任中军不服公司决定,向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金376620元,以及2020年业务提成25000元、在职期间未休年休假工资96903元。仲裁机构受理后,裁决公司向其支付业务提成25000元、未休年休假工资16240.88元。其不服该裁决,诉至一审法院。

任中军诉称,其从入职起就在北京的私人住所工作,并不打卡。公司单方面制作的考勤制度,仅规定是电子考勤并没有规定必须进行钉钉打卡。即便进行电子考勤,公司也没有提供必要的打卡设备。公司要求其进行钉钉打卡,但没有提供工作手机、专用手机号码。在此情况下,员工如果按照公司要求使用自己的手机打开,并开放定位系统,这将严重侵害员工的个人隐私权。另外,公司仅仅对销售人员执行钉钉打卡,突击执行打卡制度,完全不顾及他提出的不同意见,该行为违反公平原则,且不符合法律规定。

任中军认为,其在职期间一贯兢兢业业工作,曾经有7年时间未进行钉钉打卡,也不向公司提供销售日报表。即使公司认定其旷工的日期,他仍然在岗正常工作,且有与客户、同事工作联系的邮件及通话记录佐证。为

此,他提交2020年7月22日至8月6日的销售日报表,证明其虽未按公司规定一日一报,但每天都在工作,其虽未进行钉钉打卡,但不构成旷工。而公司以旷工为由将其解聘属违法解除劳动合同,应当承担赔偿责任。

公司辩称,其召开职代会、制定公司制度均按法律规定进行。公司安排在固定场所办公的员工实行现场打卡考勤,对任中军等销售人员,考虑其工作便利,才采用灵活的钉钉打卡方式。而其没有按照《销售管理制度》的规定于每日下班前邮件提报销售日报表,即使提交了报表,所报内容还存在雷同现象。对于其违纪旷工行为,公司有权解除其劳动关系,且无需承担赔偿责任。

一审法院认为,用人单位对劳动者日常出勤进行管理,系企业行使用工管理权的具体体现,其据此制定相应的考勤管理制度并无不当,劳动者亦应严格遵守。本案中,公司通过职代会制定并审议通过《员工手册》《销售管理制度》《考勤管理制度》等制度,此后又培训告知全体员工,相应制度是合法有效的。在制度实施过程中,公司又设置一周的试运行期、每日进行打卡提醒,此系规范执行考勤制度的管理行为,未违反法律规定。在公司充分尽到合理提醒义务,任中军自始至终未进行打卡考勤的情况下,公司解除其劳动关系符合法律规定,应当予以支持。

任中军主张公司不提供打卡手机设备、侵犯隐私,并以双方此前长达7年履行劳动合同过程中没有考勤进行抗辩。对此,一审法院认为,钉钉打卡软件系常规使用的APP,一般手机均可操作,公司在工作时间内要求员工打卡不属于对员工隐私侵犯,因该项抗辩理由不符合常理,不予采信。

因公司解除劳动关系的行为

不属于违法,故一审法院判决公司无须向任中军支付赔偿金。因双方均未对仲裁裁决事实提出异议,故公司应当支付任中军业务提成25000元、未休年休假工资16240.88元。

## 劳动关系一经建立 员工即应服从管理

任中军不服一审法院判决,上诉请求予以撤销,改判支持其诉请或发回重审。其理由是公司并未实行全员钉钉打卡。在公司未能提供全员的钉钉打卡记录的情况下,应当承担举证不能的责任。

二审法院认为,劳动关系一经建立,劳动者就必须听从用人单位的指挥,将劳动力的支配权交给用人单位,接受用人单位的管理,服从其工作时间、任务等安排,遵守其规章制度。对于在家办公的劳动者任中军而言,公司要求的考勤方式不存在明显不便,也无苛刻之嫌。

本案中,任中军在公司通知其以钉钉打卡的方式进行考勤后,提出异议,但未被公司采信。其在收到公司多次通知后仍拒绝打卡,属于不服从用人单位管理。其指称他人无需钉钉打卡,对其进行考勤管理属于区别对待,但未提供依据,亦缺乏法律依据及合理性,二审法院不予采信。

另外,任中军不仅未按照公司的要求进行考勤,而且也未按照公司要求按期保质提供销售报表,公司在多次提醒后,按照相关规章制度以违纪旷工为由解除劳动合同,并不违法。此种情况下,其要求公司承担违法解除赔偿责任的诉请缺乏依据,二审法院不予支持。

综上,因任中军的上诉请求不能成立,一审判决并无不当,二审法院终审判决驳回上诉,维持原判。

颜东岳 法官

## 好意搭车造成损害 究竟应该由谁买单?

编辑同志:

我与吴某是同事,同住一个小区。3个月前的一个周日上午,我开车到超市购物时巧遇吴某,吴某希望能顺路捎他回家,我爽快地答应了。没想到,我在驾驶途中与一辆货运车发生碰撞,导致吴某身上两处骨折,吴某住院和在休养数月后,被鉴定为十级伤残。交警认定我违规变道,对此起事故承担主要责任,吴某不负事故责任。吴某觉得我应该赔偿其全部损失,由于双方未能协商一致,吴某遂诉至法院,请求法院判令我赔偿其医疗费、误工费、伤残赔偿金等各项损失共9.5万元。面对吴某的起诉,我深感委屈。

请问,我是否应当全额赔偿吴某的损失?

读者:刘浩浩

刘浩浩读者:

日常生活中,亲朋好友、邻居熟人之间互相搭乘车的情况较普遍。在好意搭载的过程中,如果不幸发生车祸造成搭客人受伤,驾驶人单纯的助人为乐,最后常常会摊上官司。由于好意同乘是一种善意施惠行为,其实质是助人为乐,是社会善良的表现,所以,民法典确立了好意同乘规则。民法典第一千二百一十七条规定:“非营运机动车发生交通事故造成无偿搭乘人损害,属于该机动车一方责任的,应当减轻其赔偿责任,但是机动车使用人有故意或者重大过失的除外。”

对好意同乘规则应当从以下几方面把握:第一,它只适用于非营运机动车,一般是指我们平常家用或自用的车辆,不是专门用来营运的出租车、客车、网约车等。第二,仅限于无偿搭乘,搭客人和被搭客人之间不存在金钱交易或对价。房产开发公司的免费看房车、超市的免费购物班车等,其提供的乘车服务属于经营活动的一部分,不能适用本规则。第三,只限于机动车一方存在责任的情况,即造成搭客人损害的事故是由机动车一方造成的,方产生赔偿义务。如果机动车方无过错,事故是由第三方过错导致搭客人损伤,则应由第三方予以承担。第四,不包括机动车使用人故意或重大过失行为。如果机动车使用人对搭客人有故意伤害或是存在无证驾驶、酒驾等违法行为,就不能认定为好意同乘。第五,只能是减轻而不能免除机动车一方的责任。同乘者无偿搭乘的行为并不意味着其自甘风险,机动车使用人所负有的安全注意义务并不因为无偿搭乘而完全免除,因此,好意同乘中发生车祸造成搭客人损害,属于机动车一方责任的,只能减轻其赔偿责任。

本案的处理应当适用好意同乘规则。法院一般会根据具体案情,判决机动车一方承担70%左右的赔偿责任,无偿搭客人自行承担30%左右的损失。

潘家永 律师

## 挂靠车辆发生交通事故但挂靠企业已经注销,如何承担责任?

近日,读者温慧茹向本报反映说,王某曾将其购买的货车挂在郑某等3人开办的公司运营。该公司被注销后一个月,王某在驾车时因严重违反交通规则,致使其母亲被撞后当场身亡。经交管部门认定,王某负事故的全部责任。

因王某无力全额赔偿其造成的损失,她曾要求郑某等3人承担赔偿责任,但郑某等人以肇事车辆系王某个人所有、公司没有得到任何好处、且公司已在事故

发生前注销为由,拒绝了她的请求。

她现在急于知道:在货车一直没有办理取消挂靠手续的情况下,郑某等3人的理由是否成立?能否要求他们承担赔偿责任?

### 法律分析

郑某等3人的理由不能成立,其应当承担赔偿责任。

一方面,王某将自己购买的货车挂在郑某等3人开办的公司,实质上是借公司之名从事经

营活动,对外成了公司的车辆。针对这种特殊关系产生的事故责任,《民法典》第一千二百一十一条规定:“以挂靠形式从事道路运输经营活动的机动车,发生交通事故造成损害,属于该机动车一方责任的,由挂靠人和被挂靠人承担连带责任。”因此,在本次事故中,除了挂靠人王某当然地负有赔偿责任外,被挂靠人郑某等3人也应承担赔偿责任,而且这种赔偿责任是连带的。

另一方面,公司被注销,并