

每次迟到超60分钟算旷工 旷工1天扣3天工资

公司随意加重员工违纪责任不具有合法性

□本报记者 赵新政

任职公司监事兼总经理办公室主任时，仲师渝（化名）上下班不用打卡考勤，并未觉得迟到、早退等对他有什么约束和影响。当总经理因经营理念与董事长发生偏差被免职后，他跟着被免职并与其他员工一样开始打卡考勤。而公司的统计结果显示：在2个多月内，他迟到或早退11次。其中，每次迟到或早退超过60分钟的次数达7次，有5次时长达3个多小时。在1天之内，他还存在既有迟到也有早退现象。

公司规定，员工每次迟到早退60分钟以下应扣罚数额不等的奖金，若超过60分钟不足120分钟按旷工半天计算，超过120分钟按旷工1天计算，每旷工1天扣发3天的工资。据此，仲师渝被扣发了部分工资，而他以公司无故克扣工资为由提出辞职并要求公司支付离职经济补偿。

法院审理认为，公司按旷工1天扣发员工3倍日工资，属于明显放大员工的违纪情节，加重员工的违纪责任。因该行为直接导致员工的劳动报酬被不当减少，违反公平原则，不具有合理性，故属于违法。8月20日，二审法院终审判决维持原判，公司需向仲师渝补足工资差额等6万余元。

迟到早退如何处分 公司作出明确规定

仲师渝于2007年3月22日入职。2015年4月20日，公司与他签订自即日起生效的无固定期限劳动合同。合同约定其的工作岗位是总经理办公室主任，工作时间实行标准工时制。同时，公司有权按照生产需要或其能力和表现，调整变更其的工作岗位及薪资待遇。

2020年5月31日，公司修订《员工手册》中关于薪酬与福利的规定，每月5日发放上月工资，工资结算周期为上月26日至本月25日。同时规定所有员工一律实行打卡制度，若有迟到或早退现象，当月无全勤奖，并根据具体迟到、早退情形进行如下处理：每次迟到早退时间不足10分钟，扣罚奖金10元/次；超过10分钟不足30分钟，扣罚奖金20元/次；超过30分钟不足60分钟，扣罚奖金50元/次；超过60分钟不足120分钟，按旷工半天计算；每次迟到早退时间超过120分钟，按旷工1天计算；每旷工1天，扣发当事人3倍日工资。

2020年3月26日实施的《考勤管理制度》规定，年休假于年休假生效日起的一年内有效，员工在年休假有效期内未提交休假申请的，视为自动放弃当年年假；若员工已经提出申请，但因工作需要，经协调确实无法安排的，由部门负责人申请逐级审核批准后可调整至下一年度，当年年休假只可延期一次。

仲师渝认可《员工手册》《考勤管理制度》的真实性，但主张旷工1天扣发3天工资的内容违反法律规定。

高管遭遇免职降薪 要求补足工资差额

2020年3月15日，仲师渝被免去总经理办公室主任职务，之后继续在新任总经理办公室主任领导下工作。他对免职一事未向公司提出异议，当公司拟将他调往外地工作时，因他提出异议未落实。

仲师渝主张公司拟于2020年8月1日起降低其薪资，公司回应称降薪仅是意向，因其不同意没有进行实际降薪，其8月份的工资仍按原工资标准核算。然而，他在同年8月6日向公司反映7月份工资被扣事宜。

2020年8月13日，公司人事部通过电子邮件作出如下答复：

经查，仲师渝在7月份迟到、早退合计8次，单次迟到早退超过120分钟有3次，折算旷工3天，根据《员工手册》《考勤管理制度》扣减迟到、早退及旷工工资7760.45元。人事部已打印7月份考勤记录，但仲师渝拒绝接收。

仲师渝职务被免后属于基层

员工而非高层管理人员，必须严格遵守《员工手册》《考勤管理制度》等各项规章制度。但其在8月6日称“3月份以来，我都是这样打卡的”。公司已在整理其3月份至今的考勤记录，若情况属实将严格遵照规章制度追溯处罚。

2020年8月16日，仲师渝以公司无正当理由单方面对其免职、违法调岗、薪酬由原来的18750元/月降到6000元/月、克扣2019年7月工资为由提出解除双方的劳动关系。

2020年9月2日，仲师渝申请劳动争议仲裁，仲裁裁决公司支付其2020年7月工资差额7760.45元、8月工资差额9921.98元、解除劳动合同经济补偿金312952.55元、2019年度和2020年度末休年休假工资差额49027.90元，驳回其他仲裁请求。

仲师渝及公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

随意加重员工责任 违反按劳分配原则

一审法院庭审中，公司提交经过公证的仲师渝上下班刷卡汇总表。其中，2020年6月23日至7月25日，其在6月26日、7月1日、7月2日、7月3日分别迟到1分钟、10分钟、43分钟、9分钟，7月5日早退3小时17分钟，7月10日迟到2小时8分、早退3小时、7月15日早退3小时15分钟、7月23日早退3小时53分钟、7月24日早退1小时49分钟。2020年7月25日至8月25日，仲师渝的考勤情况为：7月30日早退3小时47分钟，7月31日迟到2分钟、早退3小时6分钟。

仲师渝承认其通过IC卡打卡考勤，但对上述刷卡汇总表的真实性不认可。

公司解释称，仲师渝2019年7月、8月的工资合计18750元，另有工龄津贴520元，其每月考勤统计周期为上月26日至当月22日，当月23日至25日默认为正常出勤发放工资，若经核实存在缺勤情况则在下一个工资周期内补扣相应工资。根据出勤情况及制度规定，公司扣减仲师渝7月份工资7760.45元、扣减8月份工资14052.21元，实发工资分别为7093.62元、1147.82元。

一审法院认为，公司制定的

《员工手册》《考勤管理制度》规定员工每次迟到或早退时间达到120分钟以上，按旷工1天计算，扣发3倍日工资，属于明显放大劳动者的违纪情节，加重劳动者的违纪责任，直接导致的后果是劳动者的劳动报酬被不当减少。因此，上述规定违反公平原则，不具有合理性。

再者，《劳动合同法》第30条第1款规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。劳动报酬是劳动者付出劳动的合理对价，即使劳动者存在迟到、早退、旷工的行为，用人单位也应当按照劳动者的实际缺勤时间扣减相应工资，不得扩大劳动者的违纪后果。因公司的做法违反该法律规定，不具有合法性，一审法院认为，公司关于员工考勤违规处罚的规定不能作为本案审理的依据。

关于2020年7月、8月工资差额，一审法院认为，公司已经通过公示的方式向仲师渝送达了《员工手册》，即使考勤违规处罚条款对其不产生约束力，也不影响其他条款的法律效力，应当遵守。其虽不认可刷卡汇总表的真实性，但未提交充足证据予以反驳，应当认定其存在迟到、早退的违纪行为，其无权要求公司支付2020年7月全勤奖100元。

依据《劳动合同法》第38条第2项规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。该规定的立法本意在于防止用人单位恶意拖欠或克扣劳动者的劳动报酬。本案中，因仲师渝确实存在多次迟到、早退的违纪行为，故公司未足额发放工资事出有因，一审法院认为，公司并非恶意拖欠或故意克扣工资。在仲师渝主动提出解除劳动关系的情况下，其要求公司支付解除劳动关系经济补偿金依据不足，不应得到支持。

依据查明的事实，经核算，一审法院判决公司无需向仲师渝支付解除劳动合同的经济补偿金312952.55元，但应向其补足2020年7月工资差额6413.47元、8月工资差额9256.95元、2019年及2020年未休年休假工资差额47522.21元，各项合计63192.63元。

仲师渝及公司均不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

到达退休年龄未退休
因工负伤可认定工伤

编辑同志：

2020年12月，我已达到退休年龄。因养老保险缴费年限只有12年，尚不符合领取养老保险金的条件，于是，所在公司就没有为我办理退休手续，而让我继续在公司工作，也未与我办理终止劳动合同手续。

2021年7月，我在工作中不慎被电击伤。我要求公司为我申请工伤认定，公司则认为，在我达到法定退休年龄后双方的劳动合同已经自然终止，后续用工期间的权利义务应当按照劳务关系对待，因此，我的情况不适用《工伤保险条例》的有关工伤认定的规定。

请问，我的情况可以认定为工伤吗？我是否可以自行申请工伤认定？

读者：朱炳华

朱炳华读者：

在劳动者达到法定退休年龄时，劳动合同是否终止，相关劳动法律法规在表述时是不一致的。《劳动合同法》第四十四条第二项规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止。而《劳动合同法实施条例》第二十一条规定：“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”

虽然《劳动合同法实施条例》规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止，但这只是说用人单位在劳动者达到法定退休年龄时享有对劳动关系的终止权，并不意味着在劳动者达到法定退休年龄时劳动关系就自动终止。

本案中，你已经达到法定退休年龄后因不能享受养老保险待遇，公司继续留用，但由于该公司并未为你办理退休手续，也未与你办理终止劳动合同手续，因此，你们双方之间依然存在劳动关系。

同时，《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》第二条第一款规定：“达到或超过退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。”

综上所述，你在工作时间内、因工作原因受伤，应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。

由于公司拒绝为你申请工伤认定，你可以根据《工伤保险条例》第十七条之规定，在事故伤害发生之日起的一年内，自行直接向该公司所在地的人社局提出工伤认定申请。

潘家永 律师

入职当天即受伤，工伤待遇如何赔？

近日，读者赖萍萍反映说，她入职当天即在工作时间、工作地点、因工作原因受到伤害。事后，她以公司没有为其办理工伤保险为由，要求公司按照《工伤保险条例》规定的项目和标准给予工伤待遇。但公司以其来不及给她办理工伤保险为由拒绝。

她想知道该向谁索要工伤保险待遇？

法律分析

赖萍萍应该区别不同情况索要工伤保险待遇。

《社会保险法》第58条第1

款规定：“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”

《工伤保险条例》第62条第3款规定：“用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。”

与之对应，在其入职仅一天情况下，公司没有为其办理工伤保险，确实没有违反法律规定。

同时，法律也赋予了公司仍可以为其办理工伤保险并缴纳工伤保险费的权利。

对于赖萍萍应该享受的工伤待遇，以公司为其办理工伤保险并缴纳工伤保险费的时间为界限，之前的待遇应当全部由公司担责，之后新发生的费用则应根据《工伤保险条例》中对不同的项目承担规定，分别由工伤保险基金、公司担责。具体可见《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》第3条之规定，即“《工伤保险条例》第62条规定的‘新发生的费用’，

是指用人单位参加工伤保险前发生工伤的职工，在参加工伤保险后新发生的费用。其中由工伤保险基金支付的费用，按不同情况予以处理：（一）因工受伤的，支付参保后新发生的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费、生活护理费、一级至四级伤残职工伤残津贴，以及参保后解除劳动合同同时的一次性工伤医疗补助金；（二）因工死亡的，支付参保后新发生的符合条件的供养亲属抚恤金。”

廖春梅 法官