

迟到30分钟视为旷工半天属加重员工责任

公司依不合理制度解聘员工被判违法

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。但落实这一规定有个前提，即用人单位的规章制度须经经过民主程序制定且内容不违反法律规定。当公司以连续旷工11天为由解聘孙瑜（化名）时，双方就在这方面产生了争议。

“我休产假后，公司既不让我返回会计岗位上，也不安排新的工作。在这种情况下，我不可能像往常一样天天蹲守在工作岗位上。而公司借机以迟到、早退超过30分钟视为旷工半天、超过3小时视为旷工1天等规定，对我进行旷工天数累计。”孙瑜认为，公司计算其旷工时长的方法错误，相关制度不合理，不应作为解聘员工的依据。

公司将本案诉至法院，法院认为，公司的上述规定扩大了对员工违纪情节的认定，即使认定员工构成旷工，也只能认定为30分钟或几个小时，而不能直接扩大认定为旷工半天或1天。因公司做法明显扩大了员工的违纪责任，加重了员工的违纪责任，故应认定为不合理。据此，依据孙瑜的请求，二审法院判决公司向其支付经济补偿10万余元。

公司依规解聘员工 员工认为规定不当

2006年8月1日，孙瑜入职公司，从事会计工作。2018年8月1日，双方续订期限至2019年8月1日的劳动合同，公司经民主程序制定的《员工手册》为合同附件。该手册第7条规定：“迟到或早退30分钟以上者视为半天旷工，3小时以上者视为1天旷工，主管级别双倍受罚。1年内累计3天旷工者将给予书面严重警告处罚，情节严重者予以开除处理。”

2019年4月17日至10月7日期间，孙瑜休产假。产假届满后，她请事假一周。同年10月16日，

孙瑜上班，双方因工作安排等问题发生争议。

2019年12月1日，公司作出《书面警告》的决定。该决定载明：2019年11月，孙瑜多次出现上下班打卡，打卡后外出不在岗的情形。经统计，其当月擅自脱岗且构成旷工天数累计达11天，该行为已在公司形成极为恶劣的影响。本警告旨在告知孙瑜该事情的严重性，希望其悬崖勒马，改过自新。如不改正，公司将按照制度规定进行开除处理，强制解除劳动关系。

2019年12月5日，公司负责人马某将《书面警告》送达孙瑜。双方有如下对话：

孙瑜说：这个我收下，不用解释太多。因为公司不给我安排工作，我在哺乳期，有相应的举动是合情合理的。

马某说：你要签字确认！

孙瑜说：如果我认可，我会签字的。这个就是一张白纸，我拒绝签字。我的确是打完卡就走了，这个没啥好说的。我以前也是老老实实上班的，上了一个月，但公司不给我安排工作，我在公司呆着干吗？我现在应该做的是会计工作，公司认定的构成旷工，相关制度规定不合法，我不接受！

2020年1月4日，公司作出即日起与孙瑜解除劳动合同决定。该决定的内容是：孙瑜在2019年11月多次出现上下班打卡，打卡后外出不在岗的情形，经统计累计旷工天数达11天。同年12月5日，公司对其进行批评教育并向其送达《书面警告》1份。但其在2019年12月6日仍不改正，继续旷工。根据《员工手册》第7条规定，现对孙瑜作出解除劳动合同处理，并在15日内为其办理档案及社会保险关系转移手续。

无故加重员工责任 一审认定公司违法

孙瑜不服公司决定，向劳动争议仲裁机构提出申请。经审理，仲裁裁决公司应当按照月薪4000元的标准向孙瑜支付2008年8月1日至2020年1月期间的解除劳动合同经济补偿金54000元。

孙瑜不服仲裁决定，向一审法院起诉请求公司补发其2019年

第四季度工资差额14650元、按照11305元/月标准支付其解除劳动合同经济补偿金152617.5元。公司亦不服仲裁裁决，起诉请求不向孙瑜支付经济补偿。

一审法院认为，双方争议的焦点是公司解除劳动关系是否合法。

首先，公司制定的《员工手册》第7条规定：“迟到或早退30分钟以上者视为半天旷工，3个小时以上者视为1天旷工。”该规定扩大了对劳动者违纪情节的认定，即使认定其构成旷工，也只能认定为30分钟或几个小时，而不能直接扩大认定为旷工半天或旷工1天，这种扩大看待劳动者违纪情节的行为，明显扩大了劳动者的违纪结果，加重了劳动者的违纪责任。故应认定此规定不合理，不适用本案的审理。

其次，公司于2019年12月5日已向孙瑜送达《书面警告》，此后又以其2019年12月6日仍旷工为由作出与其解除劳动关系决定。因公司所持2019年12月6日查岗登记表无相应证据印证，不能证明孙瑜存在旷工的事实，公司据此与其解除劳动关系，证据不足，不予采信。相应地，公司与孙瑜解除劳动关系的行为不符合法律规定，应属违法解除。

根据《劳动合同法》第87条规定，公司违法解除劳动关系，应当向孙瑜支付赔偿金。现孙瑜主张公司支付经济补偿金，符合法律规定。根据《劳动合同法》第47条第1款、第3款规定，公司应当以孙瑜解除劳动关系前正常工作期间12个月平均工资6705.29元/月向其支付经济补偿金。

综上，一审法院判决公司支付孙瑜解除劳动合同经济补偿金59905.54元，驳回公司不支付经济补偿金54000元的诉讼请求。

二审查明工资构成 补偿金额增至10万

孙瑜不服一审判决，上诉请求改判公司支付解除劳动合同经济补偿金152617.5元。其理由是公司自2015年11月起分别通过交通银行转账及农业银行柜面现金存款支付工资，其离职前12个月的平均工资计算标准应当是两部分工资的总和，而一审法院

只以我交通银行转账工资部分作为计算平均工资的依据，属于认定事实错误。

公司上诉请求撤销一审判决，改判其无需支付经济补偿金。其理由是公司依法与孙瑜解除劳动合同事实清楚、程序合法。

二审中，孙瑜提交农业银行、交通银行账户明细表证明其主张。公司对该证据真实性认可，合法性、关联性不认可，辩称公司从未通过农业银行柜面现金存入的方式发放工资，该现金存入部分并不能代表系孙瑜的工资。此外，公司工资表与孙瑜银行流水中不一致的月份，均是在孙瑜本人担任会计主管期间产生的，与单位无关。

二审法院认为，孙瑜提交的农业银行账户明细表明，自2013年12月起每个月均有一笔通过柜面现金存入的款项，且打款人系公司的财务人员，公司未提供证据证明该笔款项的支付原因，可以证实农业银行柜面现金存入的款项系孙瑜的工资，对该证据的真实性、合法性、关联性应予确认。因公司对交通银行账户明细的真实性认可，且该证据真实反映公司向孙瑜打款金额，对其真实性、合法性、关联性亦予确认。

二审法院认为，用人单位制定规章制度不仅要符合法律法规的规定，而且要兼具合理性，若单位规章制度过于苛刻，没有弹性空间，劳动者只能被迫接受，显然有失合理性。本案中，公司有关迟到与旷工之间相互转换的规定扩大了劳动者的责任，有失合理性，因此《员工手册》不能作为其解除与孙瑜劳动关系的依据。另外，公司称孙瑜多次出现上班打卡，打卡后外出不在岗，擅自脱岗的行为，但其提供的查岗记录均无孙瑜本人的签字确认，无法证实孙瑜旷工的事实，故公司依据《员工手册》单方作出解除与孙瑜的劳动合同的决定违反法律规定。

鉴于孙瑜仅向公司主张解除劳动合同补偿金，系对自身权利的处分，公司应当向孙瑜支付解除劳动合同经济补偿金。结合查明的事实，二审法院判决变更一审判决为公司向孙瑜支付解除劳动合同经济补偿金103083.51元。

自家门口安装摄像头 为何侵犯邻里隐私权？

出于防盗的目的，职工葛先生在自家门口右侧的墙上安装一个旋转式摄像头。可是，该摄像头正对着楼道口，无论谁经过他家门口都能被拍得一清二楚。对他这个举措，邻居秦女士不乐意。

秦女士认为，虽然摄像头是正对着楼道口，但它能够记录存储自己一家出门以及回家的情况，而且其家人进出时，摄像头能照进她家客厅，一举一动都被葛先生掌握着，这将严重影响她和家人正常居家生活和身心健康，遂要求葛先生拆除摄像头。

葛先生辩称，他只是为了记录家门口人员的活动情况，没有刺探他人隐私、侵扰他人生活的故意，因此，拒绝拆除摄像头。

秦女士想知道：葛先生的做法是否属于侵犯他人隐私权？

法律分析

一般来说，当事人基于自身安全保障的需要，在自家门口安装摄像头或者可视门铃纯属个人私事，他人管不着。可是，当该行为涉嫌侵犯他人合法权益时应当受到限制。自然人享有隐私权，《民法典》扩大了隐私权的保护范围，因此，任何滋扰、破坏私人生活安宁的社会现象，都可能被认定为侵犯隐私权。

隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。“私人生活安宁”是指自然人的生活安定和宁静的权利，一般包括物理空间和心理两个方面，即保证免受任何物理上的非法、不当侵入，以及保护心理上的宁静，以免受任何心理和精神上的非法、不当侵扰。“私密空间”是指私人支配的空间场所，包括个人住所、个人邮箱、衣服口袋、身体的私密部位以及租住的客房等。“私密活动”是指自然人所进行的与公共利益无关的个人活动，包括日常生活、社会交往、夫妻的两性生活等活动。“私密信息”是指任何私人不愿意公开的信息，包括所有的个人情况、资料等。

《民法典》第1033条规定，除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织或者个人不得实施进入、拍摄、窥视他人的住宅、宾馆房间等私密空间，拍摄、窥视、窃听、公开他人的私密活动。在自家门口安装摄像头，虽无窥探之心和侵扰他人生活的故意，但客观上导致相邻方的个人信息、日常活动、生活习惯、社会关系等隐私暴露在摄像头之下，无疑构成对他人生活安宁、私密空间、私密活动的侵扰。

本案中，葛先生所安装的摄像头能够拍到秦女士家进出住宅的信息，已超出了合理的限度，应当承担停止侵害的法律后果。秦女士在协商无果的情况下，应及时打官司，由法院判令葛先生拆除摄像头。

本案提示人们，权利行使有边界。如果当事人认为有必要在自家门口安装摄像头，也应尽到妥善的注意义务，选择合适的设备、合理的安装方式和位置，不能正对着楼道口等公共区域进行拍摄，以避免侵犯他人隐私权。 潘家永 律师

公司不提供档案材料，员工无法办理退休怎么办？

常律师：

您好！

我在一家国营机械厂当了20多年铆工，今年刚好55岁，想办个提前退休手续。但是，公司档案中记载工种的材料丢失了，无法证明我此前从事的工种，造成我无法提前退休。我找劳动主管反映情况，对方让我找公司要工资单等材料，公司又说找不着以前的工资单了。

请问：我该怎么办？

答：

《档案法》第九条第一款规定：“机关、团体、企业事业单

位和其他组织应当确定档案机构或者档案工作人员负责管理本单位的档案，并对所属单位的档案工作实行监督和指导”。

《工资支付暂行规定》第六条第三款规定：“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单”。

根据上述规定，用人单位应履行档案、工资清单的保管义务、开示义务等，用人单位应提供相应证明材料，帮助您办理提前退休手续。

另外，根据《最高人民法院关于人事档案被原单位丢失后，当事人起诉原用人单位补办人事档案并赔偿经济损失是否受理的复函》的答复，保存档案的企业事业单位，违反关于妥善保存档案的法律规定，丢失他人档案的，应当承担相应的民事责任。档案关系人起诉请求补办档案、赔偿损失的，人民法院应当作为民事案件受理。因此，如果因用人单位不提供档案原件，且拒不提供工资清单证明您的特殊工种身份，导致您办理提前退休受阻，可以提起相关劳动仲裁、诉讼，要求用人单位提供；如果您有证

据证明档案、工资清单明确因用人单位原因造成丢失的，则可以要求用人单位补办档案并承担相应的民事赔偿责任。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：**13601074357**

lawyerchang@188.com

