

公司高管称上班不用考勤却因旷工遭遇解聘

# 这起索赔案为何未获法律支持?

专业人士提示：即使没有完善的考勤制度，员工仍需遵守基本的劳动纪律

□本报记者 赵新政

“作为公司首席技术专家，我上下班是不用考勤打卡的。”柴溶（化名）说，当公司以“多次旷工”为由将他解聘时，他发现公司从未建立考勤制度，所有员工上下班都没有打卡考勤。因此，他认为公司构成违法解除劳动合同关系，应向他支付诉讼期间工资及赔偿金128万余元。

柴溶诉称，公司关闭其电子邮件账号后，他未再到公司上班，而这正是导致他无法到岗上班的主要原因。另外，公司没有制订考勤管理办法，也未安装考勤打卡机，其仅以门禁记录及WiFi内网登陆记录作为考勤依据，并以此证明他存在旷工行为严重违背事实。

法院审理认为，公司关闭柴溶电子邮件账号及是否存在考勤规定，均不能构成柴溶不到岗上班的合理依据。此外，柴溶主张双方在劳动合同中约定其可以灵活办公，但前提是确因工作需要或经主管同意，而他无证据证明该前提条件存在。结合公司曾经明确告知其不到岗上班构成旷工的情况下，其表示恢复邮箱后才到岗上班的事实，可以认定其违反了基本的劳动纪律，应当视为旷工。据此，二审法院于9月2日终审判决驳回其全部诉讼请求。

## 宣称上班没有考勤 被辞高管否认旷工

柴溶于2018年9月5日入职，公司在劳动合同中约定其担任首席技术专家职务，月薪8.4万元。2020年8月25日，公司以旷工15天构成严重违纪为由向他出具解聘通知书，具体旷工日期为2020年7月30日至8月4日、8月6日至8月17日、8月20日至8月24日。

为此，公司提交相关证据予

以证明，其中包括工资单、WiFi登陆记录统计、门禁记录和微信聊天记录等。柴溶认可这些证据的真实性，但称公司没有考勤管理规定，并非所有员工必须到办公场所进行工作。此外，公司实行弹性办公制度，尤其是对高级管理人员。

柴溶称，双方签订的劳动合同已经明确公司实行不定时工作制或标准工时制，员工可以在必要限度内适当的灵活调整上下班时间或工作地点，其作为公司高管，上下班无需考勤，不可能存在旷工、早退、迟到等违纪行为。

柴溶认为，没有WiFi接入记录，不能证明他没有工作。门禁不是考勤管理，公司采用锁定其办公账号、封闭门禁卡的手段限制其进入工作场所，目的是达到非法解除劳动合同的目的。虽然公司限制他进入公司办公，他在2020年7月和8月仍正常工作，未影响公司业务开展。工资单显示其7月份工资全额发放，8月出勤17天，事假13天，也未显示他存在旷工。因此，公司的主张是无中生有、捏造事实。

另外，柴溶称，公司人事经理与他在微信聊天记录表明，因他的门禁卡和办公系统被封禁，他无法开展有效工作。之后，他在家使用其他系统处理公司事务，原因是公司不让他到公司办公，并非他不到岗上班。

## 仲裁裁决履行合同 公司拒绝引发诉讼

柴溶不服公司解聘决定，请求劳动争议仲裁机构裁决公司继续履行劳动合同，并向他支付被停工期间的劳动报酬。

庭审中，柴溶主张公司为逃避履行与他签署的期权协议，炮

制出虚假的旷工事由将他解聘。实际上，公司的做法有许多漏洞。譬如，公司提供的工资单显示他2020年7月出勤21.75天，且工资全额发放；2020年8月出勤17天，并未显示旷工事项。

公司辩称，2020年8月份工资单中的事假13天是记录错误，考勤显示柴溶是旷工。另外17天出勤，也是记录有误的。

公司称，其提交的工资单系财务部门制作，核心目的是证明柴溶的工资收入水平。2020年7月份和8月份，财务人员不知道柴溶和公司之间已经发生矛盾，且柴溶已经不上班的事实。因为柴溶是公司的首席技术官，属于高级管理人员，在那个时候，公司管理层和整个公司对于柴溶与公司的矛盾仍然处于保密状态，只有人力资源部门知道，财务部门和其他人员都不知道。因此，财务部门在制作工资单的时候，并没有与人力资源部门去沟通，进而导致记录出现失误。不过，这些记录失误本身并不足以推翻本案客观事实，即柴溶在邮件账号关闭以后没有上班，并且经公司通知后仍然拒绝上班这样一个基本的客观事实。

公司称，柴溶提到因门禁卡系统问题无法到岗办公。而门禁系统记录显示，柴溶在8月18日17点58分和15点34分曾经打卡进入过办公室，8月19日15点57分和16点13分也打卡进入办公室。由此可以证明，公司并没有关闭他的门禁系统，他可以自由出入公司办公室。

此外，柴溶作为公司高管，他为公司提供劳动服务，除了邮件之外还可以通过公司的内部系统、通过企业微信、通过电话以及当面指导、现场办公等方式来开展劳动。邮件系统的关闭本身

并不足以导致他没法工作，柴溶以此为由不上班的行为，应当属于严重违反劳动纪律的行为。

经审理，仲裁裁决公司继续履行与柴溶间的劳动合同，并支付柴溶2020年8月26日至9月28日期间工资损失87724.14元。柴溶持此裁决主动联系公司，但公司明确告知拒绝履行劳动合同。双方协商未果，柴溶出于无奈向一审法院提出诉讼。

## 经过催告仍不上班 违反基本劳动纪律

柴溶向一审法院提出的诉讼请求是判令公司继续履行劳动合同，并向其支付2020年8月26日至2021年8月31日期间工资107万元。否则，需再向其给付违法解除劳动合同关系赔偿金21万元。

一审法院认为，当事人对自己的主张有提供相应证据的义务，当事人未提供相应证据或者提供的证据不足以证明其主张的，应承担不利后果。因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

关于劳动关系解除，公司以柴溶“多次严重旷工”为由解除双方劳动关系，柴溶不认可该解除行为，公司应就解除的事实依据举证。对于旷工问题，双方均认可公司关闭柴溶电子邮件账号后，柴溶未到公司出勤。柴溶主张公司关闭账号、封闭门禁卡限制其进入办公场所导致其无法到公司工作，且公司不存在考勤规定，但柴溶未就公司封闭其门禁卡导致无法进入办公场所举证。一审法院认为，公司关闭柴溶电子邮件账号以及是否存在考勤规定均不能构成其不到公司出勤的

合理依据。

柴溶主张双方劳动合同中约定可以灵活办公，并非所有员工必须到办公场所进行办公。经查，劳动合同中约定的灵活办公前提是确因工作需要或经主管同意。本案中，柴溶未提供证据证明存在此前提条件。结合公司提交的柴溶与公司人事经理的聊天记录，在公司已经明确向柴溶告知其不到公司出勤构成旷工的情形下，柴溶仍表示公司恢复电子邮箱后才到公司上班，一审法院认为，柴溶的行为违反了基本的劳动纪律，应视为旷工。

综上，公司以柴溶旷工为由与其解除劳动关系，合法有据，不构成违法解除。柴溶要求恢复劳动关系并支付工资的请求，缺乏事实和法律依据，一审法院不予支持。据此，判决公司无需继续履行与柴溶签订的劳动合同、无需向柴溶支付2020年8月26日至9月28日期间工资损失87724.14元、驳回柴溶的诉讼请求。

柴溶不服一审法院判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

## 律师提示

就本案判决结果，北京市中迈律师事务所陈君玉律师接受记者采访时说，职工柴溶之所以败诉，原因是他在公司通知其到岗上班后仍予以拒绝，该行为与公司有无考勤制度无关，应当属于违纪。法院这一法理剖析表明，无论企业管理制度是否健全完善合理，作为劳动者一定要爱岗敬业、遵章守纪、恪守职业道德的底线。否则，即使用貌似很有说服力的理由去维权，也难以达到自己的目的。

# 养老金迟迟未到账 可以提起行政诉讼

编辑同志：

我达到法定退休并领取养老金的年龄后，经多次申请，有关部门一直以种种理由拖延发放养老金。

请问：针对养老金迟迟未能到账，我能否向法院提起诉讼？ 读者：郭红英

郭红英读者：

你可以通过向法院提起行政诉讼的方式来维权。

针对拖延发放养老金提起行政诉讼的问题，相关法律法规有着明确的规定。如《行政诉讼法》第十二条规定：“人民法院受理公民、法人或者其他组织提起的下列诉讼：……（十）认为行政机关没有依法支付抚恤金、最低生活保障待遇或者社会保险待遇的。”

《最高人民法院关于适用〈行政诉讼法〉的解释》第九十二条规定：“原告申请被告依法履行支付抚恤金、

最低生活保障待遇或者社会保险待遇等给付义务的理由成立，被告依法负有给付义务而拒绝或者拖延履行义务的，人民法院可以根据行政诉讼法第七十三条的规定，判决被告在一定期限内履行相应的给付义务。”

《社会保险法》第八十三条规定：“用人单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。用人单位或者个人对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记、核定社会保险费、支付社会保险待遇、办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。”

《社会保险行政争议处理办法》第九条规定：“申请人认为经办机构的具体行政行为侵犯其合法权益的，

可以自知道该具体行政行为之日起60日内向经办机构申请复查或者向劳动保障行政部门申请行政复议。”

值得注意的是，《最高人民法院关于适用〈行政诉讼法〉的解释》第九十三条规定：“原告请求被告履行法定职责或者依法履行支付抚恤金、最低生活保障待遇或者社会保险待遇等给付义务，原告未先向行政机关提出申请的，人民法院裁定驳回起诉。人民法院经审理认为原告请求履行的法定职责或者给付义务明显不属于行政机关职权范围的，可以裁定驳回起诉。”即申请发放养老金，虽然不是行政机关依法应当主动履行法定职责，只有经当事人依法申请之后，行政机关才会产生相应的法定职责义务，但如果行政机关经申请仍不履行法定职责，则可以提起行政诉讼。本案情形无疑与之吻合。

颜东岳 法官

# 已经约定“工资打包”，还能要求公司支付加班费吗？

读者王莉莉近日向本报反映说，她与公司在劳动合同中约定，对其工资进行“打包”，即其工资里面包含加班费，无论她今后是否加班、加班时间多长，都不再增加工资数额。可三个月下来，她发现根据自己的实际工作时间折算，即使每月按照当地最低工资标准计算，她在标准工作时间内的加班工资也超出了公司约定的工资。

她想知道自己能否要求公司支付超出的加班费？

## 法律分析

王莉莉有权要求公司支付超出的加班费。

这里涉及到包薪制问题，它指的是在劳动合同中打包约定法定标准工作时间工资和加班费的一种工资分配方式。本案即属此种情形。

《劳动法》第四十七条、第四十八条分别规定：“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”“国家实行最低工资保障制度。”

《最低工资规定》第三条也规定：“本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。”

从上述规定可以看出，虽然用人单位有依法制定内部薪酬分配制度的自主权，但内部薪酬分配制度的制定和执行须符合相关法律的规定。实行包薪制的用人单位应当严格按照不低于最低工资标准支付劳动者法定标准工作时间的工资，同时按照国家关于加班费的有关法律足额支付加班费，不得以实行包薪制规避或者减少承担支付工资、加班费的法定责任。

根据王莉莉的实际工作时间折算，即使按照当地最低工资标准计算其法定标准工作时间的工资，并以此为基数核算其加班费，也超出了其与公司约定的工资。因此，公司属于未依法足额支付加班费，应当依法向王莉莉支付未足额支付部分的加班费用。

廖春梅 法官