

职工旷工1天扣发3天工资合法吗？

法院：该做法加重劳动者违纪责任并导致劳动报酬不当减少，既不公平也不合法

□本报记者 赵新政

被免去总经理办公室主任职务4个月后，公司曾提议降低祝逸鸣（化名）的工资待遇或改派其到外地关联企业工作，他没有不同意。接下来，他连续两个月遭遇大幅度降薪。究其原因，公司答复称系其多次发生迟到早退等违纪行为所致。

无奈，祝逸鸣以公司无正当理由免去其职务、克扣工资为由提出解除双方的劳动关系，同时要求公司向其支付经济补偿、补足工资差额。公司则以其上班期间多次迟到早退，经累计计算依据每旷工1天扣发3天工资之规定扣除其工资合理合法，不同意其请求。

法院认为，公司内部制度规定职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。因该规定违反公平原则，不具有合理性、合法性，故于12月26日终审判决支持祝逸鸣补足工资差额的诉讼请求。

迟到早退如何处分 公司已做明确规定

祝逸鸣于2009年3月22日入职，公司与其签订的最后一份劳动合同是从2017年4月20日起的无固定期限劳动合同。合同约定其工作岗位是总经理办公室主任，工作时间实行标准工时制，月工资标准为基本工资8510元、岗位工资750元、技能工资2500元，其他福利项目按照公司规定执行；公司有权根据生产需要或其能力和表现，调整变更其工作岗位和相应的薪资待遇；工资发放时间为每月5日左右，遇节假日顺延；每月工资发放后5个工作日为工资发放核对期，双方在核对期内对工资发放项目和金额予以核对，逾期未提出异议，即为双方对发放项目金额予以确认同意。

经修订的公司《员工手册》第6章规定，所有职工上下班一律实行打卡制度，每天上下班打卡两次；如有迟到或早退现象，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<10分钟，扣罚奖金10元/次；10分钟≤每次迟到早退时间<30分钟，扣罚奖金20元/次；30分钟≤每次迟到早退时间<60分钟扣罚奖金50元/次；60分钟≤每次迟到早退时间<120分钟，按旷工半天计算；每次迟到早退时间≥120分钟，按旷工1天计算；迟到或者早退超过60分钟，均视为旷工；旷工以半天为计算单位，不足半天按半天计，每旷工1天扣发当事人3倍日工资。

此外，《考勤、节假日管理制度》第12条规定，年休假于年休假生效日起的一年内有效，职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；若职工已经提出申请，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，当年度年休假只可延期一次；关于标准工时制的上班时间、打卡管理、迟到或早退或旷工的处理、全勤奖的规定与《员工手册》的上述条款相一致。

2022年3月15日，祝逸鸣被免去总经理办公室主任职务。之后，他在新任总经理办副主任领导下工作。同年8月，公司计划降低其工资标准，因他不同意未实行。可是，发放7月份工资时，他发现比以往少了7000多元。

公司说明扣薪原因 职工不服申请仲裁

祝逸鸣要求公司解释7月份工资被扣事宜，公司答复称其当月迟到、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、节假日管理制度》扣减迟到、早退及旷工工资7760.45元。

针对祝逸鸣所说“3月份以来，我都是这样打卡的”，公司称已在整理其3月份以来的考勤记录，若情况属实，将严格遵照规章制度追溯处罚。公司还表示，自被免职第一天，其就属于基层职工而非高层管理人员，必须严格遵守考勤管理的制度规定。

2022年8月16日，祝逸鸣向公司发出《被迫解除劳动合同通知书》，以公司无正当理由单方面免去其职务、违法调岗、薪酬由原来的18750元/月降到6000元/月、克扣2022年7月工资为由提出解除双方的劳动关系。公司同意其离职，但不同意其提出的经济补偿等请求。

2022年9月2日，祝逸鸣在公司以同样理由扣除其8月份工资

后提起劳动争议仲裁。经审理，仲裁裁决公司向其支付2022年7月工资差额7760.45元、8月工资差额9921.98元、解除劳动合同的经济补偿金312952.55元、2021年度和2022年度未休年休假工资差额49027.90元，驳回祝逸鸣的其他仲裁请求。

祝逸鸣与公司均不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

旷工1天扣3天工资 既不公平也不合法

庭审中，祝逸鸣提交的证据显示，其2022年7月、8月实发工资分别为7093.62元、1147.82元。

对此，公司解释称，祝逸鸣的原工资标准没有改变，少发的原因是2022年6月26日至7月22日期间其有3天迟到早退时间超过120分钟，按旷工3天计算，扣减3倍日工资7670.45元，另有4次迟到扣减工资90元，合计扣减7月份工资7760.45元。因其在同年7月23日至25日期间有2天早退时间超过120分钟，按旷工2天计算，扣减3倍日工资5113.64元。其在同年7月30日至31日早退时间均超过120分钟，按旷工2天计算，扣减3倍日工资5357.14元，另有1次迟到扣减工资10元。此外，其在2019年8月20日至25日均未出勤，扣减工资3571.43元，合计扣减8月份工资14052.21元。另外，还有餐费、社保费用、公积金、个人所得税等扣除。

一审法院审理认为，公司制定的《员工手册》《考勤、节假日管理制度》规定职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。此外，《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。而公司的做法违反该法律规定，不具有合法性。因此，公司关于职工考勤违规处罚的规定不能作为本案审理的依据。

关于2022年7月、8月工资差额，公司已经通过公示的方式向祝逸鸣送达了《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，其应当按《员工手册》规定的工作时间及考勤制度。虽然其不认可公司提交的考勤记录真实性，但未提交充足证据予以反驳，故一审法院认定其在相应期间存在迟到、早退的违纪行为。

经核算，祝逸鸣在2022年6月23日至7月22日的缺勤时间合计12小时43分钟，为方便核算，一审法院酌定为12.5小时；2022年7月23日至8月19日的缺勤时间合计12小时37分钟，为方便核算，一审法院酌定为12.5小时。据此计算，公司向祝逸鸣支付7月实发工资13507.09元，扣减已经实际发放部分，公司应向其支付7月工资差额6413.47元、8月工资差额9256.95元，两项合计15670.42元。

鉴于祝逸鸣确实存在迟到、早退违纪行为，公司未足额发放工资的原因是双方对工资计算标准存在争议，并非恶意拖欠或故意克扣工资，一审判决公司无需向其支付解除劳动合同经济补偿金，但应支付相应期间工资差额15670.42元、未休年休假工资差额47522.21元。公司提起上诉后，被二审法院驳回。

职工因病请假休息并非必须提交病历

编辑同志：

几个月前，我患上一种难以言说的疾病，医生给我开了一张“建议休息一个月”的诊断书，我随即将诊断书交给了公司，并获得了批准。但是，在发工资时，公司却停发了我当月的工资。我找到公司询问原因，公司给予的答复是：按照公司规定，病假除了提供医院的诊断书外，还需提供病历材料等相关情况。只提供诊断书而不提供病历材料，是不能按照病假处理的。只有待我提供病历材料后，才能补发病假工资。由于我不想让自己患病的详细情况让更多人知道，所以，非常不愿意向公司提供病历。

请问：休病假必须要提交病历材料吗？公司不提供病历材料就不能按照病假处理的规定合法吗？

读者：庄妍

庄妍读者：

公司的要求不合法。诊断书是医师在对病人的病症了解后进行归纳总结，以文字的形式出具的具有法律效力的证明。通常情况下，休病假需要提供医院开具的诊断书作为依据。本案中，公司规定只提供诊断书、不提供病历材料就不能按照病假处理，是与法律有关规定相悖的。

病历亦称病史、病案。《病历书写基本规范》第一条明确规定：“病历是指医务人员在医疗活动过程中形成的文字、符号、图表、影像、切片等资料的总和，包括门（急）诊病历和住院病历。”也就是说，病历是医务人员关于患者疾病发生、发展、诊断、治疗情况的系统记录，是患者的健康信息。

《个人信息保护法》第二十八条规定：“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用，容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息，包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息，以及不满十四周岁未成年人的个人信息。只有在具有特定的目的和充分的必要性，并采取严格保护措施的情形下，个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”由此可以看出，病历材料涉及到个人的医疗健康状况，涉及到隐私权问题，属于个人敏感信息，是受到法律保护的。

《个人信息保护法》第二十九条规定：“处理敏感个人信息应当取得个人的单独同意；法律、行政法规规定处理敏感个人信息应当取得书面同意的，从其规定。”因此，病历材料只有在具有特定的目的和充分的必要性，采取严格保护措施，并取得个人单独同意的情形下，才可以查询或使用。

从庄女士在咨询中介绍的情况来看，其所患疾病“难以言说”，并不同意向公司提供病历材料。依据上述规定，在庄女士已经提供诊断书的情形下，公司还要求其提供病历材料才能按照病假处理，才能补发工资，这一做法是错误的。

程文华 律师

职工在下班途中违章骑摩托自摔受伤能否认定工伤？

读者郭丹向本报询问说，为赶回家拿上礼品再参加朋友婚宴，他在下班后驾驶摩托车闯过红灯、超速到达对面道路时，为避免与前方来车相撞，慌乱中撞上道旁大树摔倒受伤。

他想知道：这种情况下是否认定工伤？

法律分析

郭丹的遇到情形不属于工伤。

《工伤保险条例》第14条第(6)项规定：“职工在上下班途

中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”，应当认定为工伤。其中，“非本人主要责任”是构成此类工伤的前提要件。而本案却是其负事故的全部责任；

一方面，《道路交通事故处理程序规定》第60条规定：“公安机关交通管理部门应当根据当事人的行为对发生道路交通事故所起的作用以及过错的严重程度，确定当事人的责任。(1)因一方当事人的过错导致道路交

通事故的，承担全部责任；(2)因两方或者两方以上当事人的过错发生道路交通事故的，根据其行为对事故发生的作用以及过错的严重程度，分别承担主要责任、同等责任和次要责任；(3)各方均无导致道路交通事故的过错，属于交通意外事故的，各方均无责任。一方当事人故意造成道路交通事故的，他方无责任。”即交警部门对交通事故的责任划分，是针对事故双方或多方而言，可本次事故时你是事故的唯一当事人，自然没有除你以外的

责任人。

另一方面，《道路交通安全法》第22条第1款规定：“机动车驾驶人应当遵守道路交通安全法律、法规的规定，按照操作规范安全驾驶、文明驾驶。”本案中，郭丹明知超速、闯红灯为法律所禁止，对这种危险行为可能造成的自身或者他人损害，是应当预见或者已经预见，无论是出于疏忽大意还是轻信可以避免，都意味着其存在过错，而其受到的损害恰恰是其自身的违法、过错行为所致。 颜梅生 法官