

在外出办公期间未按坐班出勤时间上下班

公司解聘早退15次职工为何违法？

□本报记者 赵新政

按照公司安排，张颂扬（化名）有坐班和外出办公两种工作形式。当公司以他早退15次构成严重违纪为由将其解聘时，他发现所谓的早退均发生在其外出办公期间，而相应期间他因客户下班后无法继续在客户处工作，将部分工作带回家完成。

张颂扬认为，他在这种特殊情况下早于公司的下班时间，考虑到外出办公的性质，也不应该按早退对待。况且，他外出办公时延长的加班时间比提前走的时间多得多，而公司从未向他支付过加班工资。现在，公司将他解聘并扣除工资、奖金显然违法。

法院认为，公司规定职工因公外出由直接上级批准，并未要求外出办公应遵循公司坐班的出勤时间规定。结合外出办公的性质，公司以在公司坐班的出勤时间规定主张张颂扬构成早退依据不足。据此，二审法院于6月5日判决支持张颂扬的索赔主张。

公司认为违纪应当承担 职工表示不服解聘决定

2022年3月7日，张颂扬进入公司担任安全运营高级工程师职务。双方在劳动合同中约定：劳动报酬由固定工资13000元/月及目标年度奖金39000元/年构成。如因工作需要延长工作时间，必须获得部门负责人书面批准，否则不认定为加班。

此外，公司《员工手册》规定：工作时间为9:00-18:00或9:30-18:30，12:00-13:00午休1小时，考勤方式为上下班刷卡记录考勤，职工有义务对考勤异常及时做出解释。考勤异常是指没有打卡的情况，包括因公外出、出差、请假等情形。职工应在当月18日前核对自己的考勤记录，防止因考勤系统记录错误导致薪资异议。

公司的考勤种类分为迟到、早退、外出办公、出差、延长工作时间、旷工。关于早退的规定为：“非因公外出或未请假者，下班时间根据上班打卡时间顺延9小时（含午休1小时），早于规定下班时间（即按照上班时间顺延后的时间）30分钟内离开按照早退处理。早于规定下班时间30分钟以上离开，开始计算旷工。”关于外出办公的规定为：“因公外出，职工在人力资源系统进行说明，由直接上级批准。”

《员工手册》还规定：年度绩效考核在每年12月启动，奖金在春节前发放。考核方式为：职工在12月第二个工作日（含）及以后入职，或在12月最后1个工作日（不含）前离职，不参与年度绩效考核，不享受年度绩效奖金。对于严重违纪行为包括“一年内累计旷工3次或连续旷工3日的，或因旷工造成公司较重损害的；一个月内考勤累计迟到或早退在7次以上的”，公司可采用辞退方式进行惩处。

2022年10月12日，公司向张颂扬出具严重违纪处分通知书。该通知载明：在日常管理与抽检中发现张颂扬存在严重违反公司规章制度的行为，按照《员工手册》规定，公司决定于同年10月27日解除其劳动关系。

张颂扬不服公司解聘决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

争议双方分别举证 孰是孰非各有主张

张颂扬诉称，根据公司安排，他有坐班和外出办公两种工作形式。坐班是在公司的办公场所工作，外出办公是一段连续在项目所在地工作，外出办公上下班的打车费用由公司承担。其2022年8月、9月工资中分别扣除打车费557.47元及582.10元。

公司主张解聘张颂扬的依据为一个月累计早退7次以上。为此，公司提交了以下证据：一是张颂扬2022年6月26日至2022年7月18日交通报账记录及调取报账记录的视频等，证明其6月24日至7月18日共有15次下班时间早于正常下班时间18:00，存在早退行为。二是邮件记录，证明公司在打车报账审核中发现张颂扬存在掩盖早退、旷工事实，骗取打车费等严重不诚信行为。三是张颂扬入职审批截图，证明其所在部门负责人系廉某，如无廉某批准，其延长工作时间不应当认定为加班。

张颂扬对上述证据的真实性不认可，但确认记录所载手机号是他的，并称其外出办公期间不适用坐班的上下班出勤时间规定。再者，其入职后的直属上级是王某而非廉某。

张颂扬为证明其主张，提交了2份证据。一是专家工作平台截图，证明其2022年6月13日至8月23日期间延时加班合计53小时。其中有5天是5小时，6天是2.5小时，其他3天分别为3小时、4小时和6小时。二是微信聊天记录、钉钉聊天记录和电子邮件，证明王某、包某等均是其领导。

公司认可专家工作平台截图的真实性，称专家工作交流信息主要涉及技术有关，与加班无关，加班需要专门申请由部门负责人审批。再者，专家工作平台显示的工作内容、工作时间等均系张颂扬个人自行填写，不能作为考勤正常以及认定张某加班的证据。

公司辩称，张颂扬提供的加班记录可以证明其存在严重不诚信行为。根据证据显示，2022年6月24日平台记录时间为8:00至20:30，但公司调取的张颂扬打车记录显示17:21其已离开办公现场。2022年7月1日平台记录时间为8:30至22:00，但张颂扬打车时间为21:09，也与事实严重不符。其与王某、包某等人有沟通，并不代表这些人是其领导，其加班必须得到廉某批准。

经查，张颂扬提供的专家工作平台载明了张颂扬工作时间、工作内容、项目经理等内容，审批意见显示为“同意”，其中2022年6月13日至6月17日每天工作时长均为14小时，6月20日工作时长为12小时，6月21日为15小时，6月22日为11.5小时，6月23日为11.5小时，6月24日为12小时，7月1日为13.5小时，8月19日为12小时，8月22日为11.5小时，2022年8月23日为12小时。

据此，仲裁机构裁决公司支付张颂扬违法解除劳动合同赔偿金26455.26元、2022年8月工资差额557.47元、9月工资差额582.10元、2022年6月13日至8月24日工作日延时加班工资5939.65元、2022年年度奖金25002.74元。

外出办公作息难定 不应苛求定时下班

公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，张颂扬违规早退达15次，且还虚假报账和虚假考勤打

卡，属严重违反企业规章制度，公司依约解除其劳动关系符合法律规定，无需向其支付经济赔偿。因其违规早退，公司扣除其8、9月工资差额是正确的，这些费用系张颂扬此前已向公司报销的打车费。由于其加班未经批准，公司无需支付加班费。其与公司提前解除劳动关系，不能参与年度绩效考核，不能领取2022年度奖金。

一审法院认为，公司主张张颂扬2022年6月、7月存在15次早退，现查明上述期间张颂扬系外出办公，而根据公司规定外出办公“因公外出，职工在人力资源系统进行说明，由直接上级批准”，并未要求外出办公遵循公司坐班的出勤时间规定，且公司也未提供证据证明曾要求张颂扬在外出办公期间按照坐班出勤时间上下班。结合外出办公的性质，现公司以在公司坐班的出勤时间规定为由主张张颂扬上述期间构成早退，依据不足，难以采纳。因公司解聘张颂扬的理由不能成立，构成违法解除，应当依法支付经济赔偿。

因公司主张张颂扬早退并不成立，故其以早退为由从其工资中扣除打车费用缺乏依据，应予返还。因公司认可专家工作平台系统截图，该截图审批意见显示为“同意”，对于张颂扬来说，其作为劳动者有理由认为相关人员审批同意视为公司同意，公司在无其他证据予以推翻的情况下，仅以未经过廉某审批同意否认加班事实缺乏依据，一审法院不予采纳。由于公司违法解聘导致张颂扬未能工作至年底，故其仍应享有当年年终奖。

综上，一审法院作出与仲裁裁决内容一致的判决。公司不服该判决提起上诉，经审理，二审法院认为，公司的上诉请求，理由与依据均不足，而原审法院认定事实无误，适用法律正确，故判决驳回上诉，维持原判。

他人代开出租车出事故 保险公司可以免责拒赔

出租车司机将非营运状态下的出租车交由他人驾驶，发生交通事故后责任应由谁承担？保险公司能否拒赔？近日，房山区法院审理一起非出租车司机驾驶出租车发生交通事故，法院判决保险公司免责事由成立，驾驶员赔偿受损方损失2.4万元。

案情回放

2022年7月，出租车司机闫某与家人饮酒聚餐，餐后委托朋友姜某驾驶由闫某运营的出租车送其他家属回家。不料，姜某在车辆行驶过程中因并线与冯某发生交通事故。经交管部门认定，姜某负事故的全部责任，冯某无责任。

双方因赔偿问题未达成一致意见，冯某便将驾驶员姜某、出租车所属公司及车辆投保的保险公司诉至法院，要求被告共同承担交通费和车辆损坏的赔偿责任。

庭审中，姜某认为，自己是在出租车非营运状态下驾驶车辆，应由出租车公司投保的保险公司承担赔偿责任。出租车公司表示，姜某不是单位员工，其驾驶出租车的行为非单位授权和允许，拒绝承担赔偿责任。保险公司则认为，出租车驾驶员需取得相关的合格证书，姜某非出租车的实际承租人员也非合格有效的驾驶员，亦不同意承担保险赔付责任。

法院审理认为，出租车公司与保险公司签署的保险合同中明确约定，非被保险人允许的驾驶人驾驶车辆的，不论任何原因造成的人身伤亡、财产损失和费用，保险公司均不负责赔偿。保险公司对该条款予以充分的提示且投保人即出租公司明确知晓该条款的内容，因此，该约定合法有效。在未经出租车公司允许的情况下，驾驶员驾驶车辆发生交通事故，保险公司具有免责事由。所以，姜某应对冯某的损失自行承担赔偿责任。

据此，法院作出上述判决。

法官说法

根据《民法典》第一千二百一十二条规定，未经允许驾驶机动车、发生交通事故造成损害，属于该机动车一方责任的，由机动车使用人承担赔偿责任。机动车所有人、管理人对损害的发生有过错的，承担相应的赔偿责任。此外，发生交通事故后能否获得商业赔偿需视情况而定，如保险公司已就免责条款向投保人作了提示说明，尽到了提示说明义务，理由由侵权人自行赔偿。如保险公司未尽到提示说明义务，免责条款视为无效，则由保险公司进行赔偿。

本案中，姜某在未经出租车公司允许的情况下驾驶出租车发生交通事故，且出租车公司对事故的发生不存在过错，在保险公司免责条款约定有效，具有免责事由的情况下，姜某应自行承担赔偿责任。

为此，法官提示，在现实生活中，由于机动车的特殊性，经常会有借用、租用甚至擅自驾驶他人机动车导致车辆使用人和所有人不一致的情况。对驾驶员来说，不应随意驾驶他人车辆，更不能驾驶与自身资质或者准驾车型不符的车辆，否则，即使在车辆投保了商业险的情形下也有可能自行承担赔偿责任。

梁江焕 房山区法院

在劳动争议诉讼中，职工有权复印庭审笔录吗？

读者廖婷婷近日向本报反映说，由于公司拖欠工资且未足额为其缴纳社保费用，她提出辞职并要求向其支付欠薪、离职经济补偿金等费用。因公司不同意其请求，双方产生劳动争议。目前，本案已经诉至法院，法院决定于近期开庭审理。

她想知道：为了充分掌握、了解整个庭审情况，她和她的诉讼代理人能否要求复印开庭笔录？

法律分析

廖婷婷及其诉讼代理人有权要求复印开庭笔录。

《民事诉讼法》第四十九条规定：“当事人可以查阅本案有关材料，并可以复制本案有关材料和法律文书。查阅、复制本案有关材料的范围和办法由最高人民法院规定。”

《最高人民法院关于诉讼代

理人查阅民事案件材料的规定》第一条、第五条、第七条也分别规定：“代理民事诉讼的律师和其他诉讼代理人有权查阅所代理案件的有关材料。但是，诉讼代理人查阅案件材料不得影响案件的审理。”“诉讼代理人在诉讼中查阅案件材料限于案件审判卷和执行卷的正卷，包括起诉书、答辩书、庭审笔录及各种证据材料等。案件审理终结后，可以查阅案件审

判卷的正卷。”“诉讼代理人查阅案件材料可以摘抄或者复印。涉及国家秘密的案件材料，依照国家有关规定办理。”即只要不涉及国家秘密、审判机密，不影响案件的审理，当事人及其代理人均可要求复制包括开庭笔录在内的所有案件材料。

根据以上规定，廖婷婷的请求是会得到法院同意的。

廖春梅 法官