

公司错误认定职工迟到次数 违法解除劳动关系应予赔偿

□本报记者 赵新政

“考虑到交通、天气、加班等因素，公司规定每月允许每个职工迟到3次，超出次数按50元/次罚款。每月累计迟到10次以上者，直接解除劳动合同。”当公司以月累计迟到11次解聘李显（化名）时，他认为公司在认定迟到次数上存在错误，遂要求公司承担违法解除劳动关系赔偿责任。

公司辩称，李显的实际迟到次数不止11次，相关证据可以证明其当月迟到达到16次。其中，扣除1天天气因素后，以前一日加班至21:00之后而未计算迟到扣款的次数为6次，但该6次仍应计为迟到。之所以如此，原因是李显并不存在加班至21:00点之后的情形。

根据在案证据，结合公司有关李显的考勤及迟到未计扣款情况的自认，法院认定李显当月有6天不构成迟到。如此计算，李显当月迟到次数并未达到10次以上。因公司解聘李显的理由缺乏事实依据，二审法院于8月1日判决支持李显的诉讼请求。

公司认定职工违纪 解除合同引发争议

2021年7月1日，李显入职公司。当日，双方签订劳动合同，约定合同期限为即日起至2024年6月30日止。在职期间，李显加班须征得公司审批同意，否则不视为加班。同时，双方确认李显2019年12月5日至2021年6月30日期间在关联企业的工作年限，合并计入在公司的工作年限。

2021年10月26日，公司向李显送达《解除劳动关系通知书》，以其2021年9月累计迟到11次，有违《奖惩制度》第11条第5款和《劳动合同法》第39条第2款规定为由，提出解除劳动关系。

李显申请劳动争议仲裁，公司在庭审中提交《奖惩制度》、考勤记录截图打印件等证据。其中，《奖惩制度》规定：考虑早高峰交通拥堵，每个职工每月最多允许迟到（不超过15分钟/次）3次，当月累计达3次以上者，超出次数罚款50元/次；迟到15分钟以上，1小时以内罚款50元/次，迟到1小时以上按旷工半天处理；因地铁停运、交通事故、恶劣天气迟到除外；前一天加班至21:00以后，第二天可晚到半小时；每月累计迟到10次以上者，直接解除劳动合同。

考勤记录显示，李显2021年9月存在16天迟到。其中，7天打卡时间在21:00之后。对此，公司辩称，扣除1天天气因素，当月8日、9日、14日、15日、16日、24日属于前一日加班至21:00之后而未计算迟到扣款共计6次，但该6次仍计为迟到，原因是李显实际上在此前一日并不存在加班至21:00点之后的情形，其虽在21:00点之后打卡但不等于加班至当时，加班需申请。

对上述证据，李显只认可考勤记录真实性，不认可其他证据真实性及证明目的，主张从未见

过《奖惩制度》。相关日期的前一日，其均存在加班至21:00之后的情形。此时，公司默认职工延时加班无需审批。

就其主张，李显提交他与公司人事经理刘某的微信聊天记录予以证实。其中，2021年10月12日，刘某称：“9月当月你迟到13次，均在15分钟内，但记迟到超10次。”“每次50元”；李显称：“好，明白了”“晚上加班的时间不能抵早晨迟到的时间，是吗？”；刘某称：“晚上加班到21:00，第二天可以晚到半小时。这种情况没算，剩下的还有10次迟到。”

迟到次数并未越规 解聘职工属于违法

经审理，劳动争议仲裁机构裁决公司支付李显2021年7月4日休息日加班工资2298.85元、2021年7月1日至10月26日未休年休假工资6896.55元，驳回李显的其他仲裁请求。李显不服裁决结果，诉至一审法院。期间，公司实际履行了上述裁决。

一审法院认为，李显、公司一致确认劳动关系建立及解除日期、公司所提出解除劳动关系事由、李显工资标准，法院对此均不持异议。公司提交有李显签名的《回执》，载明其确认已阅读和学习《奖惩制度》，李显虽不认可真实性，但未就此举证，应当认定李显知悉相关规章制度规定。

根据《奖惩制度》内容所载，可证实职工每月累计迟到10次以上方构成严重违纪，而该制度中所表述的“以上”并不包含本数在内；此外，公司确认职工前一天加班至21:00以后，第二天可晚到半小时，在此情形下，一审法院认为，公司认定李显在相应期间构成迟到明显缺乏合理性。

另外，结合公司有关李显

2021年9月考勤及迟到未计扣款情况的自认，一审法院认定李显2021年9月8日、9日、14日至16日、24日均不构成迟到。因李显2021年9月迟到次数并未达到10次以上，故公司主张李显“2021年9月累计迟到11次”，并以构成严重违反公司规章制度为由提出解除劳动关系缺乏事实依据，属于违法解除劳动关系，应当支付违法解除劳动关系赔偿金。

李显所提交现有证据虽不足以证明其有关延时加班情形的主张，但根据前述认定情况，一审法院采信李显2021年9月延时加班共计878分钟，并据此认定公司需支付李显相应延时加班工资。

综上，除仲裁裁决事项外，一审法院判决公司支付李显2021年9月1日至9月30日延时加班工资3153.74元、违法解除劳动关系赔偿金100000元。

微信记录还原事实 延时加班得到确认

公司不服一审法院判决，上诉称原审已经查明，李显加班须征得公司审批同意，否则不视为加班。根据双方提交的证据，没有任何证据能够证明李显曾经向公司申请过延时加班的事实。这就是说，2021年7月1日至9月30日期间，李显不存在延时加班的事实。然而，原审判决在认定李显提交的证据不足以证明其有关延时加班的主张的同时，却毫无根据地认定李显2021年9月存在延时加班878分钟的事实，并据此认定公司需向李显支付延时加班工资属于自相矛盾。

根据《奖惩制度》规定，“前一天加班至21:00之后，第二天可以迟到半小时”。该规定是前一天加班至21:00之后，第二天迟到半小时才给予的待遇，并不是仅仅打卡至21:00之后就可以第二天迟到到半小时。更何况，

《奖惩制度》规定的是前一天加班至21:00之后，只有第二天迟到半小时以内的才可以不按照迟到对待。只有将前一天加班至21:00之后的事实与第二天是否迟到及迟到是否超过半个小时的事实结合起来，才能准确地认定职工的迟到是否构成足以达到解除劳动合同的迟到。一审判决只是对于前一天加班至21:00之后事实进行了统计，并没有对第二天是否迟到以及是否迟到超过了半个小时进行统计，就盲目地认定李显2021年9月8日、9日、14日至16日、24日均不构成迟到，此系错误地解读《奖惩制度》中该条规定的本来含义，并据此作出错误的认定，应当予以纠正。

二审法院认为，李显与公司均未对仲裁认定的公司应向李显支付休息日加班工资、未休年休假工资的裁决结果向一审法院提出异议，且均认可已实际履行，对此应予确认。

公司上诉主张李显对应日期不存在加班，李显月累计迟到次数已超过10次，根据规定已构成严重违纪，公司据此解除劳动关系具有合理依据。对此，二审法院认为，李显与公司之间签订的劳动合同虽约定加班需履行审批流程，但《奖惩制度》中亦规定“前一天加班至21:00以后，第二天可晚到半小时”，结合李显与公司人事经理刘某关于对李显不符前述要求而构成迟到次数认定的微信聊天记录等在案证据，一审法院认定李显存在延时加班情况，且其月迟到次数未达10次以上，公司据此解除劳动关系缺乏合法依据，判决公司向李显支付延时加班工资及违法解除劳动关系赔偿金并无不当，数额亦无不妥，应当予以维持。

综上所述，公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

颜梅生 法官

分手后被前男友纠缠 可申请人身安全保护令

编辑同志：

经人介绍，我与王某开始谈恋爱，但在交往过程中，王某对我处处加以限制，不允许我接触其他男生。此外，我发现王某有暴力倾向，遂提出分手。王某表示，其无法接受我的分手要求，遂通过发讯息、到我和父母住所蹲守等方式对我进行骚扰、威胁、辱骂。我不堪其扰报了警，民警对王某进行了批评教育。

请问：如果王某继续实施侵扰，除报警外还能采取什么更有效的措施？

读者：林森（化名）

林森读者：

你可以向法院申请人身安全保护令。

人身安全保护令是对实施家暴者的一种民事强制措施，是家庭暴力受害人的护身符。违反禁令的则会被罚款、拘留甚至定罪判刑。《反家庭暴力法》第二十三条规定：“当事人因遭受家庭暴力或者面临家庭暴力的现实危险，向人民法院申请人身安全保护令的，人民法院应当受理。”该法第三十七条规定：“家庭成员以外共同生活的人之间实施的暴力行为，参照本法规定执行。”这就是说，人身安全保护令既适用于家庭成员之间，也适用于监护、寄养、同居等关系的非家庭成员之间。

针对近年来发生的因婚恋纠纷侵犯妇女人身权益的案件，新修订的《妇女权益保障法》扩大了人身安全保护令的适用范围。该法第二十九条规定：“禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后，纠缠、骚扰妇女，泄露、传播妇女隐私和个人信息。妇女遭受上述侵害或者面临上述侵害现实危险的，可以向人民法院申请人身安全保护令。”该规定为恋爱交友或者结束婚恋关系的女性提供有力的维权武器。

根据《反家庭暴力法》和《最高人民法院关于办理人身安全保护令案件适用法律若干问题的解释》，人身安全保护令可以包括下列措施：（一）禁止被申请人实施家庭暴力；（二）禁止被申请人骚扰、跟踪、接触申请人及其相关近亲属；（三）责令被申请人迁出申请人住所；（四）禁止被申请人以电话、短信、即时通讯工具、电子邮件等方式侮辱、诽谤、威胁申请人及其相关近亲属；（五）禁止被申请人在申请人及其相关近亲属的住所、学校、工作单位等经常出入场所的一定范围内从事可能影响申请人及其相关近亲属正常生活、学习、工作的活动。

根据上述规定，如果王某继续对你进行骚扰，你可以向自己或王某居住地的法院申请人身安全保护令。符合条件的，法院应当在72小时内作出人身安全保护令。人身安全保护令由法院执行，公安机关以及居委会或村委会等协助执行。

潘家永 律师

商家承诺赔偿高于法定标准，消费者索赔可就高不就低

读者廖萌萌(化名)在咨询时说,顾某系网络店铺经营者,其在直播营销中承诺对某商品“保真”“假一赔十”。她出资1299元购买并收货后,发现该商品系假冒。面对她索要的赔偿,顾某只同意按1299元的3倍给付,拒绝按其承诺的10倍价款赔偿,其理由是10倍价款超出法定的3倍,当属无效。

她想知道：顾某的理由成立吗？

法律分析

顾某的理由不能成立。

《消费者权益保护法》第五十五条规定：“经营者提供商品或者服务有欺诈行为的，应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失，增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍；增加赔偿的金额不足五百元的，为五百元。法律另有规定的，依照其规定。”

该规定表明，经营者对消费者的赔偿在确保五百元底线
 的同时，上线为“消费者购买商品
 的价款或者接受服务的费用

的三倍”。但此处的三倍上线只是针对经营者与消费者之间没有就赔偿进行约定的情形而言，并没有排除或否定禁止经营者与消费者的约定超过三倍的上线。

相反，《民法典》第一百四十三条、第一百五十三条、第五百零九条分别规定：“具备下列条件的民事法律行为有效：（一）行为人具有相应的民事行为能力；（二）意思表示真实；（三）不违反法律、行政法规的强制性规定，不违背公序良俗。”

“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。但是，该强制性规定不导致该民事法律行为无效的除外。”“当事人应当按照约定全面履行自己的义务。”

本案中，顾某的承诺符合有效条件，没有违反法律、行政法规的强制性规定，构成消费者与经营者网络买卖合同的内容。因此，顾某必须依据承诺对廖萌萌作出10倍赔偿，而不得拿“三倍”说事规避责任。

颜梅生 法官