

# 1月内折算6天旷工,公司按内部规定解聘职工为何违法?

法院：迟到或早退1小时以上按旷工半天计算，属不合理加重劳动者违纪责任

□本报记者 赵新政

因工作原因，公司高管梅琪（化名）在考勤打卡方面存在或早或晚的现象。令她意外的是，公司竟然以1月内旷工6天为由将她解聘。她认为公司此举违法应当承担赔偿责任。公司则称，其依据事实按照内部制度规定作出相应处理合理合法，没有任何过错。

法院认为，旷工是指劳动者在工作时间未办理任何请假手续而缺勤的行为，其本质是劳动者未履行劳动义务的客观事实状态，公司规定职工迟到或早退1小时视作旷工半天、迟到或早退3小时视作旷工1天的规定，显然与客观事实相悖。因梅琪1月内旷工6天系经折算得出的数据，公司按照内部规定将其解聘属于加重劳动者的责任，难谓合理合法。8月29日，二审法院判决支持梅琪的索赔主张。

## 迟到早退超过时限 公司当作旷工对待

2019年7月20日，梅琪入职公司，先后担任市场运营中心、高级副总裁等职务。期间，双方签订的最后一份劳动合同期限至2027年7月19日。2024年5月，因与公司负责人在管理理念上发生分歧，她被要求主动离职。同年10月10日，公司向梅琪发出《告知函》一份。

该函载明的考勤记录显示，梅琪于2024年9月存在多次迟到、早退、擅自离开工作岗位等异常情况，已构成多次违纪。因此，要求她2024年10月10日18:00前就此向人事部门书面说明原因。她于当天18:32以电子邮件函复公司，称告知函内容不实。

2024年10月14日，公司向梅琪送达《劳动合同解除通知书》。该通知载明：“鉴于你存在严重违反公司规章制度的行为，根据《劳动合同法》及公司规章制度规定，公司决定解除与你之间的劳动关系。”

2024年12月30日，梅琪申请劳动争议仲裁。庭审中，公司称梅琪存在迟到、早退及旷工行为，该行为符合《员工手册》中有关一个月内累计旷工达到6天即可解除劳动合同之情形，故公

司决定将其解聘。

公司提供的考勤显示，梅琪于2024年9月2日16:27打卡离岗出门，下午早退1小时以上，按旷工0.5天计；9月3日11:51打卡离岗出门，18:13返岗进门，擅自离岗，按旷工1天计；9月9日10:16打卡到岗，上午迟到1小时以上，按旷工0.5天计；9月10日10:00离岗出门、11:16返岗进门，11:20离岗出门、11:48返岗进门，11:57离岗出门、13:19返岗进门，14:25离岗出门、15:40返岗进门，擅自离岗，按旷工1天计；9月11日8:52离岗出门，11:44返岗进门，擅自离岗，按旷工1天计；9月17日12:18离岗出门，16:33返岗进门，擅自离岗，按旷工1天计；9月27日9:19到岗进门，17:13离岗出门，上午迟到及下午早退1小时以上，按旷工0.5天计；9月28日9:54到岗进门，13:58返岗进门，上午迟到及下午早退1小时以上，按旷工0.5天计。

公司提供的《员工手册》载明，职工（其他岗位）的作息时间为9:00-12:00，13:00-18:00。职工请假须提前提交请假申请手续，由直属上级和人力部门审批；未办妥请假签批手续者，不得先行离岗，否则将作旷工处理。事先不办理任何请假手续或遇紧急情况事后未补办完请假手续、擅自离开工作岗位等情形为旷工或视为旷工。连续旷工3日或全月累计旷工6日或一年内累计旷工达12日者，公司有权解除劳动合同。

梅琪提供了网页截屏、电子邮件及微信聊天记录截图，证明其并非擅自离岗。公司对这些证据未予认可。

经审理，仲裁机构裁决公司支付梅琪2023年度未休年休假折算工资19310.34元，对其他仲裁请求不予支持。

## 旷工属于无故缺勤 不能等同迟到早退

梅琪不服仲裁裁决，诉至一审法院。

根据双方陈述，一审法院认为，本案的重点在于审查梅琪于2024年9月期间是否存在迟到、早退以及累计旷工达6天的违纪

情形。

庭审中，公司明确表示，梅琪存在迟到、早退及旷工行为，符合《员工手册》有关一个月内累计旷工达到6天即可解除劳动合同之情形。为此，还提供了梅琪于2024年9月的考勤及相关统计。经查，公司将梅琪迟到、早退超过1小时且不足半天的行为，均按旷工0.5天计。将梅琪离岗超过半天或近半天的行为，按旷工1天计。同时，统计出梅琪于2024年9月的8个工作日中累计旷工达6天。

对于公司提供的上述考勤，梅琪未予认可。对此，一审法院认为，即使该考勤能够反映梅琪的在岗情况，也不能凭此考勤直接认定梅琪于一个月内存在累计旷工达6天之情形。

一审法院认为，迟到是指到达的时间晚于规定的时间，即职工晚于规定上班时时间到岗。早退是指未到规定时间而提早退离岗位、会场等，即职工早于规定时间离开工作岗位。旷工则是指职工未办理任何请假手续而无故缺勤。因此，不应也不能将迟到、早退的行为直接等同于旷工，更不能将考勤上记载的梅琪迟到、早退1小时且不足半天的行为扩大化，直接按旷工0.5天计，也不能将考勤记载的梅琪离岗5小时9分钟的情形直接按旷工1天计。因此，公司提供的考勤上所记载的梅琪缺勤时间不能直接认定系梅琪旷工。

此外，《员工手册》有关擅自离开工作岗位视为旷工之规定，过于笼统，未区分职工离岗的情形，亦未区分职工离岗的时间，更未区分职工擅自离岗可能造成的后果，一审法院认为，该规定不具合理性，亦即公司有关梅琪存在严重违反公司规章制度的行为之观点并不成立。

对于梅琪要求公司支付其未休年休假折算工资之请求，因公司未在法定期限内提起诉讼，应视为同意按仲裁裁决履行，一审法院对梅琪此项请求予以准许。

据此，一审法院判决公司支付梅琪违法解除劳动关系赔偿金316140元、2023年度未休年休假折算工资19310.34元。

## 制度规定不合法理 难以产生法律效力

公司不服一审法院判决，上诉称《员工手册》系依法经过民主制定和公示程序，已经对制度合理性进行协商、审查和确定，梅琪对此不仅知晓且从未提出异议，一审判决仅以《员工手册》的规定不具备合理性认定公司违法解除劳动合同，系重大错误。梅琪迟到或早退等违反考勤制度情况不仅限于2024年9月，还包括2024年6月至8月，一审判决仅审查9月期间的违纪事实，属于事实认定不清，存在重大错误。

梅琪辩称，用人单位规章制度合法有效的前提除了程序合法外，内容也应当客观合理。本案中，公司关于职工迟到早退1小时以上按旷工半天计算的这种处理方式，明显扩大了劳动者违纪行为的结果，加重了劳动者的违纪责任，是不合理的。另外，公司解聘她的理由是9月份存在6天旷工，在公司自认已经向她足额发放2024年8月以前全部全勤工资的情况下，原审认定没有任何不当之处。

二审法院认为，用人单位制定的规章制度不仅要符合法律法规的规定，且要兼具合理性。本案中，公司《员工手册》制定程序合法，在内容合理性方面即迟到早退与旷工折算上值得商榷。诚如一审法院所述，旷工是指劳动者在工作时间未办理任何请假手续而缺勤的行为，其本质是属于一种劳动者未履行劳动义务的客观事实状态，公司规章制度中关于职工迟到或早退1小时视作旷工半天、迟到或早退3小时视作旷工1天的规定，显然与客观事实相悖。梅琪2024年9月的缺勤时间，客观上尚未达到6天，而公司直接依据上述规定将其部分迟到、早退的行为认定为旷工半天或一天，进而计算出其旷工天数，显然加重了劳动者的责任，难谓合理合法。公司据此解聘梅琪，亦难谓依据充分。

综上，二审法院认为原审判决认定事实清楚，适用法律正确，公司上诉请求缺乏事实及法律依据，故判决驳回上诉，维持原判。

廖春梅 法官

## 前车肇事后车撞伤他人 侵权责任如何确定？

2025年7月的一天，孔某驾驶自己的小轿车沿某国道由南向北行驶时，因车速较快和疏于观察将骑电动车赶集的李某撞倒。因忙着报警，孔某慌乱之中忘记设置警示标志和开启危险报警闪光灯。此时，周边村民周某、魏某路过，看到受伤者是同村的村民，遂加入抢救行列。不料，邓某驾驶轿车路过事故现场时，未注意观察且因车速过快、视线不良，将参与抢救的周某撞伤，后经鉴定构成七级伤残。交警认定邓某对后一起交通事故承担主要责任，孔某承担次要责任。

那么，孔某和邓某对第二次交通事故造成周某的伤害该如何承担侵权责任？二人是否承担连带责任？

## 法律分析

一方面，孔某和邓某违反交通运输法规，造成受害人周某伤残的交通事故，均应当承担侵权责任。《道路交通安全法实施条例》第60条规定：“机动车在道路上发生故障或者发生交通事故，妨碍交通又难以移动的，应当按照规定开启危险报警闪光灯并在车后50米至100米处设置警告标志，夜间还应当同时开启示廓灯和后位灯。”

本案中，邓某驾车时未注意观察且车速过快，结果撞伤正在参与抢救伤员的村民周某，其主观上有一定的过错，因此对第二次交通事故造成的损害应当承担侵权责任。再者，第二次交通事故的发生，与孔某在第一次事故发生后未按规定开启报警灯和设置警示标志之间存在因果关系，所以，孔某也难辞其咎，应当对第二次事故承担相应的责任。交警部门认定邓某承担事故的主要责任，孔某承担次要责任，是合理的。

《民法典》第1172条规定：“二人以上分别实施侵权行为造成同一损害，能够确定责任大小的，各自承担相应的责任；难以确定责任大小的，平均承担责任。”本案中，交警部门对第二次交通事故的责任分担作出了认定，故应当由孔某及其车辆保险公司、邓某及其车辆保险公司按责任的大小，对周某承担赔偿责任。

另一方面，孔某和邓某不承担连带赔偿责任。《民法典》第1171条规定：“二人以上分别实施侵权行为造成同一损害，每个人的侵权行为都足以造成全部损害的，行为人承担连带责任。”这是关于无意思联络分别实施侵权行为，但是都能造成全部损害时，承担连带责任的规定。这里的“足以造成全部损害”是指在没有其他侵权行为的共同作用的情况下，独立的单个侵权行为也有可能造成全部损害。

本案中，孔某没有开启报警灯和设置警示标志，这种不作为行为本身不可能必然引发第二起交通事故，只是为第二起事故的发生创造了条件。换句话说，如果没有邓某实施的侵权行为，孔某的不作为是不足以独立致生第二次交通事故的。因此，不符合有关承担连带责任的法律规定，孔某和邓某只应承担按份赔偿责任。

潘家永 律师

# 委托律师因另案开庭不能出庭应诉， 法院能否缺席审判？

编辑同志：

今年7月初，公司因劳动争议以我为被告提起诉讼。此后，我与一家律师事务所签订了委托协议。律师事务所指派一名律师，专门为我提供诉讼法律服务。前几天，法院通过传票确定了开庭日期。可是，律师以另案开庭出现时间冲突为由，申请延期开庭，但法院未予回复。

请问：在我和律师均未到庭的情况下，法院能否作出缺席判决？

读者：谢婷婷（化名）

谢婷婷读者：

法院可以作出缺席判决。《民事诉讼法》第一百四十九条规定：“有下列情形之一的，可以延期开庭审理：（一）必须到庭的当事人和其他诉讼参与人有正当理由没有到庭的；（二）当事人临时提出回避申请的；（三）需要通知新的证人到庭，调取新的证据，重新鉴定、勘验，或者需要补充调查的；（四）其他应当延期的情形。”根据该规定，申请延期审理必须符合法定情形。即使符合法定情

形，法院也只是“可以”延期开庭审理，换言之，法院对是否延期开庭具有决定权，即使对符合法定情形的，人民法院可以延期开庭，也可以不延期开庭。

结合本案，基于与你签订委托诉讼代理合同的是律师事务所，而非律师个人，即使法院在开庭传票中确定的开庭日期与律师的另案开庭时间出现冲突，律师事务所也可以另行指派其他律师出庭参加诉讼，你也可以更换新的委托诉讼代理人，即律师因另案开庭出现时间冲突，并不在上述情

形之列。

同时，法院就律师提出的延期开庭申请未作出回复，应视为不同意延期开庭，同样必须按时到庭。

而《民事诉讼法》第一百四十六条还规定：“被告经传票传唤，无正当理由拒不到庭的，或者未经法庭许可中途退庭的，可以缺席判决。”正因为你没有到庭，委托的律师也没有到庭，且“无正当理由”，所以，法院依法作出缺席判决并不违反法定程序。