

案情简介

2022年6月,张先生进入本市某教育培训公司工作,岗位为业务经理,实行每周上五休二,每天工作8小时的标准工时制,月工资15000元。双方签订有一份三年期劳动合同,约定合同期限至2025年5月31日止。

根据考勤记录显示,张先生在2023年1月至同年12月期间共计迟到6次,其中有5次迟到时间超过了30分钟,但教育培训公司并未对张先生实施过任何管理行为。

2024年1月25日,教育培训公司以张先生在连续十二个月内累计五天旷工,构成严重违反规章制度的为由解除劳动合同。双方经协商调解未果,张先生遂于2024年4月1日向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求教育培训公司支付违法解除劳动合同赔偿金60000元。仲裁委员会立案后,依法予以受理。

审理中,张先生认可存在多次迟到情形,但解释迟到的原因在于长期加班导致身体疲劳,进而影响到次日的出勤。且公司将迟到超过30分钟算作旷工过于严苛,明显存在不合理之处,故构成违法解除劳动合同。

教育培训公司则主张,根据员工手册规定,员工工作日迟到或早退超过30分钟的视为旷工一天,而员工连续十二个月内累计旷工五天可被解除劳动合同,张先生在2023年度

案例分析

“迟到超过30分钟”可视为“旷工一天”？

共有5次迟到超过30分钟,公司据此合法解除劳动合同。

另查明,经民主程序制定且已公示的公司员工手册规定:“公司有权根据员工的具体违纪情节,给予警告,记过,直至解除劳动合同处理”“员工工作日迟到或早退超过30分钟的,视为旷工一天”“员工一个月内连续或累计三天旷工,或连续十二个月内连续或累计五天旷工,公司有权解除劳动合同”。

争议焦点

“迟到超过30分钟”可视为“旷工一天”的规章制度条款有效吗?

裁决结果

仲裁委员会依法作出裁决:对张先生要求教育培训公司支付违法解除劳动合同赔偿金60000元的请求,予以支持。

分析点评

所谓规章制度,是指用人单位制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和,它主要包括工资管理、社会保险福利待遇、工时休假、职工奖惩以及其他劳动管理等规定。

《劳动合同法》第四条规定:“用人单位应当依法建立



和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。同时,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第五十条规定:“用人单位根据劳动合同法第四条规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示

的,可以作为确定双方权利义务的依据。”

由上可知,员工手册等规章制度不仅需要经民主程序制定或修订,还需要向劳动者公示或经劳动者签字确认,而且规章制度的条款内容不能违反法律、行政法规等规定和公序良俗。实践中,为加强劳动纪律的管理,有部分用人单位主动将“员工工作日当天迟到或早退超过30分钟的,视为旷工一天”“旷工一天扣罚三天工资”等明文规定在员工手册之内。倘若上述员工手册经民主程序制定,且已向劳动者公示的,那在日常管理中是否具有可操作性呢?

对此,我们需要先厘清“迟到”和“旷工”两者的概念。迟到是指劳动者的到岗时间晚于用人单位制度规定的工作时间。至于旷工,则是指劳动者在工作日不请假,或请假未被批准的缺勤行为。实行标准工时制的劳动者一般为每天工作时间为8小时,每周工作五天。现用人

单位将劳动者迟到超过30分钟的情形等同于旷工一天,这显然是扩大了违纪情节,变相加重了劳动者的违纪后果,于情于理都难谓适当。

《劳动合同法》第三十九条第二项规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位有权解除劳动合同。通常而言,认定劳动者是否违反规章制度,裁判者首先会进行合法性审查,即规章制度制定程序是否合法、劳动者的违纪行为在规章制度中是否有明确规定、规章制度是否向劳动者公示、规章制度内容是否违反法律等禁止性规定。其次,还应审查规章制度适用的合理性,综合考虑行业特点和工作岗位、劳动者的主观过错程度、对用人单位生产经营秩序是否造成重大影响、劳动者违反规章制度的行为是否达到解除劳动合同的严重程度等因素。最后,还会审查是否已履行通知工会等程序。

回到本案中,张先生在2023年度存在多次违反劳动纪律的迟到情形,确属不当。但教育培训公司员工手册中关于迟到超过30分钟的,视为旷工一天的规定明显有失合理性,不应作为解除劳动合同之依据。且教育培训公司未按员工手册规定对张先生的迟到行为做出过扣工资、警告等管理行为。现教育培训公司主张将一年内的迟到次数累加,据此认定张先生已满足旷工可予解除劳动合同的条件,显有不妥,故应承担违法解除劳动合同的法律后果。因此,对张先生要求教育培训公司支付违法解除劳动合同赔偿金60000元的请求,仲裁庭予以支持。(王海雯 顾松林)

政策解读

小刘仲裁期间的工资应支付吗?

今年5月,C公司单方面解除与小刘的劳动关系,小刘因此申请了劳动仲裁,仲裁机构最终裁决双方即日起恢复劳动关系。小刘要求公司支付5月至7月的工资。公司则表示,仲裁期间小刘未提供劳动,无需支付工资。

请问:公司是否需要支付小刘仲裁期间的工资?

分析:需要

根据《上海市企业工资支付办法》第二十三条规定,企业解除劳动者的劳动合同,引起劳动争议,劳动人事争议仲裁部门或人民法院裁决撤销企业原决定,并且双方恢复劳动关系的,企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。其标准为企业解除劳动合同前12个月劳动者本人的月平均工资乘以停发月数。

本案例中,小刘因公司解除双方的劳动关系引发争议而申请的劳动仲裁,并非个人原因私自停工。C公司应按照规定,补发小刘仲裁期间的工资。

监察之窗

员工拒绝办理工作交接,企业能否拒绝出具离职证明?

案情简介

2023年10月,闵行区人力资源和社会保障局执法大队(以下简称“闵行大队”)接到劳动者投诉,反映A公司存在未按规定办理离职手续及未向劳动者出具解除或者终止劳动合同证明的违法行为。闵行大队立即对该单位实施执法检查。

经查,投诉人王某在A公司担任IT岗位,双方签订过一份3年期限的劳动合同,合同约定月工资10000元。2023年8月1日,王某以个人原因向A公司提出辞职,然而单位称王某因工作失误导致公司电脑数据库被黑客攻击,给公司造成了重大损失,要求王某配合公司做数据修复的工作,否则将视为“未妥善办理交接手续”,拒绝为其办理离职手续、出具离职证明。双方就“工作交接”问题各执一词,争执不下。

闵行大队当即向A公司宣传了相关法律法规,指出拒绝为员工办理离职手续、不出具解除或者终止劳动合同的证明的行为,已违反了《劳动合同法》

相关规定。同时,向A公司发出责令改正通知书,要求该公司限期为王某办理离职手续并出具解除或者终止劳动合同的证明。之后,A公司在规定时间内主动整改。

综合点评

《劳动合同法》第五十条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。从法条上看,出具离职证明是用人单位的法定义务,该证明是解除或终止劳动关系的证明,制作证明的主体是用人单位,用人单位有权依法记载相关内容。因此,本案中双方关于王某配合企业办理工作交接等事宜展开激烈辩论,但该争议并非本案审查要点。本案需查明的事项,应为双方劳动关系的解除时间。由于双方合同中并未对投诉人离职要求存在特殊约定,投诉人于2023年8月1日提出辞职,公司虽未予批准,但解



除劳动合同是一种形成权,双方劳动关系仍应于2023年8月31日自行解除,公司就应当于2023年9月14日之前为投诉人办理完离职手续并出具解除或者终止劳动合同的证明。

关于办理离职交接手续的推诿扯皮,企业应当反省自身管理漏洞,对于离职员工的交接审批流程应当予以规范,而不是简单草率地回复批准与否。对于特殊敏感类岗位,必要时可与员工签署保密条款,约定离职审计等以便于员工脱密。而作为员工,应当按照双方约定,及时办理工作交接,这也是员工离职后的法定义务。若员工拒绝履行该项义务,给企业造成损失的,企业也可依法向员工主张赔偿损失。(王静 沈静慧)