



公司可以规定迟到早退 30 分钟以上视为旷工半天,3 个小时以上视为旷工一天吗?

【经典案例】

孙某于 2004 年入职某公司,双方签订了无固定期限的劳动合同。公司制定的《员工手册》规定:“迟到或早退 30 分钟以上视为旷工半天,3 小时以上视为旷工一天。一年内累计旷工三天将给予书面严重警告处罚,情节严重者予以开除处理。”孙某在《员工手册》上签了字。因孙某多次打卡后不在岗,2018 年 1 月 4 日公司以严重违纪为由解除了劳动合同。

2018 年 1 月 15 日孙某申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的经济补偿金 152617.5 元。

仲裁委支持了孙某的仲裁请求。公司不服遂诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:公司可以规定迟到早退 30 分钟以上视为旷工半天,3 个小时以上视为旷工一天吗?

公司主张:孙某经常擅自离开工作岗位,经多次劝告无效,其行为严重违反了公司的规章制度,针对其多次旷工行为。公司向其发送了《最终警告通知书》,但孙某仍旷工,因此公司解除劳动合同符合法律规定。公司不应该支付经济补偿金。

孙某抗辩:其没有违反公司的规章制度,是公司违法解除劳动合同,应当依法支付其解除劳动合同经济补偿金。

法院判决:公司的《员工手册》的规定扩大了对劳动者违纪情节的认定,明显扩大了员工的违纪结果,加重了员工的违纪责任。故应认定此规定不合理,公司与孙某解除劳动关系行为,不符合法律规定,应属违法解除。据此,法院驳回了公司的诉讼请求。

【律师观点】

根据《中华人民共和国劳动合同法》

第三十九条,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

第四十七条,经济补偿按劳动者在单位的工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿金。

第八十七条,用人单位违反本法规定解除或终止劳动合同的,应当按照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

分析本案:公司规定:“迟到或早退 30 分钟以上者视为半天旷工,3 个小时以上者视为一天旷工”该规定扩大了对员工违纪情节的认定,即使认定其构成旷工,也只能认定为 30 分钟或几个小时,而不能直接扩大认定旷工半天或旷工一天,这种扩大看待员工违纪情节的行为,明显扩大了员工的违纪结果。不能以此作为解除劳动合同的依据。

蓝海提示:公司规章制度从制定到出台应该包括以下几个方面:经过民主程序制定。已经向劳动者公示或经劳动者签字确认。内容不违反法律、行政法规、政策等规定。当员工违反规章制度时,应当实事求是按照规章制度进行相应的教育与处罚,不应夸大或捏造违规事实,加重对员工的处罚力度。强行将迟到、早退与旷工联系在一起,容易产生纠纷。那么,公司制定的预防员工迟到早退的制度,应该怎样制定才算合理呢?其实公司可以换个思路,按照员工迟到、早退的累计次数转换为违纪次数,然后再规定,当员工到达某个违纪次数后,公司就可以单方面解除劳动合同。

案例来源:(2019)新 01 民终 3981 号内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com