

员工迟到被扣20万元 企业规章不可信马由缰

采用扣工资的方式防止员工迟到,是公司在管理时的常见做法。然而,上海二中院近日公布的一起劳动纠纷典型案例显示,上海有位员工却在一年内被扣了20余万元工资,这样的惩罚力度合理吗?



江某于2019年9月17日入职某医疗公司从事内勤工作。该公司考勤制度规定:员工上下班应进行考勤管理,未经批准无故不上班,单次迟到、早退或未经审批外出、离岗超过60分钟以上视为旷工一天。每月累计迟到和早退时间大于10分钟小于30分钟的,扣当月工资的1%。每月迟到超过3次,从第4次开始每迟到1次视为旷工1天,员工每旷工1天,扣当月工资的8%。

2020年11月30日至2021年11月30日期间,公司依据考勤制度及江某的考勤记录,在江某工资中实际扣款总计20.9万余元。江某申请了劳动仲裁,主张公司以多次旷工为由扣除工资于法无据,要求支付这一年的工资差额。仲裁委裁决支持了江某的诉求,公司不服仲裁裁决,起诉至上海市黄浦区人民法院,要求不予支付。

黄浦区人民法院经审理认为,用人单位可以通过规章制度规定对迟到的劳动者扣除相应未提供劳动时间对应的工资部分,但用人单位行使管理权亦应当合理且善意。用人单位规章制度中明显扩大劳动者违纪结果、加重劳动者违纪责任的不合理规定,不能作为用人单位处罚劳动者的依据。

具体到本案中,医疗公司本身不

具有罚款权,如为了惩罚而扣除多倍的工资,既有悖法律规定,也不符合情理。因此,按劳动者日工资扣发相应缺勤时间的工资较为公平合理。

结合江某的实际缺勤时间,经过核算,江某缺勤应被扣工资为1.2万余元。而双方一致确认,江某实际被

扣了20.9万余元工资。故江某主张公司支付工资差额,应予支持。法院遂判决公司支付江某2020年11月30日至2021年11月30日期间的工资差额19.6万余元。

一审判决后,双方均未提起上诉,本案现已生效。

延 伸

这3种扣工资行为劳动者可以拒绝

1. 违法性扣除。这里的违法性扣除是指违反劳动法在内的法律法规的强制性规定而对劳动者工资予以扣除的情况。

例如,我国法律规定了法定带薪休假制度和依法参加社会活动(例如行使选举权、出席人民代表大会、担任证人或者人民陪审员等)的权利,在此期间,单位以劳动者未参与劳动为由扣除劳动者工资就属于违法性扣除。

2. 强制性扣除。实践中,有些单位以各种捐款的形式对劳动者工资进行部分扣除,也就是所谓的

“逼捐”现象。这类工资扣扣虽然披着慈善的外衣,但违反了捐款自愿和劳动者工资自己支配的权利,也属于非法克扣工资的情形。

3. 惩罚性扣除。有些单位以劳动者“违约”或者不遵守劳动纪律为由,进行惩罚式工资扣除。劳动工资发放要遵循“工作量相适应”原则,即单位扣除劳动者的工资应与劳动者“缺席”劳动所带来的损失直接联系。

比如迟到扣工资时,除了要符合单位的规章制度外,还要与劳动者迟到所产生的直接延误量相适应。

据中国普法微信公众号

5年状告15家用人单位 法官:“劳动碰瓷”要不得

近日,福建省厦门市海沧区人民法院审理了一起劳动争议案。

2023年5月下旬,谢某到某橡胶公司应聘从事排料工作,双方签订了劳动合同,公司也为谢某缴交了社会保险。仅仅10余天,谢某便向公司提交了书面《员工离职申请表》。随后,谢某通过劳动仲裁、起诉方式,要求公司支付工作日工资差额、加班工资、违法解除劳动合同赔偿金等共计11000余元。

法院审理发现,谢某自2018年开始,在全市范围内先后向15家就职过的用人单位提起劳动争议诉讼,其主要诉求大致均为工资差额、加班工资、未签订书面劳动合同二倍工资、违法解除劳动合同赔偿金等。同时,谢某人职每家用人单位均工作1—2个月便离职或被辞退,随后便立即申请劳动仲裁提出赔偿请求。尤其在谢某提供的相关证据中,有大量录

音、录像、照片,明显看出其从应聘开始就有目的地收集相关证据。

关于谢某提出违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求。在案证据《员工离职申请表》上载明:谢某因个人原因于2023年5月31日向公司提出解除劳动关系。谢某现主张公司强迫其在离职单上签字,但未提供证据予以证明。谢某作为完全民事行为能力人,对自己的签名行为产生的法律后果应当具有充分的分辨和认知能力,在未提供证据证实公司存在欺诈、胁迫、乘人之危等行为时,应当对签字的行为承担相应法律后果。法院认定谢某系因个人原因辞职,故谢某要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求,法院亦予以驳回。

一审宣判后,谢某不服提出上诉,厦门市中级人民法院二审维持了一审判决。

法官提醒

近几年,劳动争议案件出现了一种“劳动碰瓷”现象,“劳动碰瓷”者在建立劳动关系时,其目的并不是通过劳动获得报酬,而是利用中小企业的管理漏洞或制度瑕疵,意欲通过引发劳动争议获取额外利益,其行为有悖“诚实、敬业”的社会主义核心价值观,这显然违反了诚实信用原则,不应受到法律保护。

于企业而言,需要注意用工风险。对企业招聘流程、用工管理规范方面开展自查,及时发现漏洞隐患,预防和减少用工法律风险。同时,确保及时签订书面劳动合同,且内容合法、规范、全面。此外,在日常管理中也要注意保存证据,对员工手册、规章制度等,应当要求劳动者在入职时知悉并签名确认。

据《法治日报》

法眼观察

加班“披”值班外衣 也是一种劳动侵权

知道“值班”和“加班”的区别吗?有用人单位在这个问题上玩文字游戏,打了“擦边球”。据《扬子晚报》报道,近日,江苏省扬州市中级人民法院法官以该院判决的一起典型案例释法,提醒用人单位对劳动者值班加以规范。

上述案例中,某家电公司在法定节假日制作《假期值班表》,要求员工居某按照该表上班。值班期间,居某工作内容与正常工作并无差别,均根据公司派出的工单从事家电维修工作,但公司未发放加班费。居某因此与公司对簿公堂,要求公司支付节假日值班期间的加班工资。法院支持了居某的诉求,维护了劳动者的加班权益,并以此案例引导用人单位和劳动者准确理解和把握加班与值班的概念、性质、区别和联系,守住加班与值班的权利义务边界。

在节假日或夜间,哪些值班算加班,哪些值班又只算值班呢?评判值班的性质,不看用人单位赋予了值班怎样的外在概念和形式,把值班排进了哪种表里,而看用人单位安排劳动者在值班期间干了哪些工作,或劳动者提供了哪些实质性的劳动。

如果劳动者在值班期间从事与本职工作无关的工作,只是完成安全值守、接听值班电话、值班信息反馈等例行值班任务,或者虽然从事与本职工作有关的工作,但工作强度和压力明显低于日常工作,且在值班期间可以休息,值班就不属于加班。如果劳动者在值班期间的工作内容与日常工作无异,属于日常工作的正常延续,或者劳动者提供了实质性劳动(不论实质性劳动是否与日常本职工作相关),且劳动数量和强度与日常工作相当,甚至超出了日常工作,劳动者的值班就具有了加班的属性,用人单位就应该按照法定标准向劳动者发放值班期间的加班工资。当然,如果劳动者在休息日值班,用人单位也可先安排劳动者补休。

一些用人单位因法律意识淡薄、规避加班责任等原因,模糊了加班与值班的概念与边界,把“加班”排进“值班表”,给“加班”披上“值班”外衣,并不能从根本上改变劳动者加班的实质,不能抹杀劳动者的加班付出和加班权益。如果用人单位以“加班”是“值班”为由拒绝承担支付加班费等责任,就侵犯了劳动者的加班权益。对此,劳动者应该在留存值班表、值班工作记录等信息的基础上,通过与用人单位协商、求助工会、向劳动监察部门投诉举报或提请劳动争议仲裁、起诉等方式维权。

法院、劳动监察部门、工会等有必要面向用人单位和劳动者强化普法宣传,讲清加班和值班的法理和情理,督促、教育用人单位增强自律意识,规范劳动管理行为,让值班的归值班,让加班的归加班,保障好劳动者在值班期间的合法权益;鼓励、支持劳动者算准加班账,全面、积极认领值班期间的加班权益,用足用好维权武器。劳动监察部门、工会等应畅通投诉举报渠道,提升对投诉举报线索的调查处置质效,加强对用人单位的监督检查,联合律师协会把用人单位的值班权益保障纳入法治体检范畴,向劳动者提供维权法律援助,当好劳动者的维权后盾。

维护劳动者值班期间的加班权益,还需要法律措施的进一步完善。立法机关、人社部门、最高人民法院等可通过修法、出台细则或法律解释等方式,明确加班与值班的定性规则、概念、区别,明确值班算加班的情形、范围、表现形式等,明确用人单位和劳动者在值班和加班情形下的权利义务,为用人单位规范劳动管理、劳动者维权以及外力监督提供依据和指南。

据《北京青年报》