

# 在家附近打卡190余次被辞能索赔吗?

法官表示,员工虚假打卡属违纪行为,用人单位处罚违纪打卡者也要合法合规

本报记者 柳姗姗 彭冰

员工工作期间190余次在其居住的小区及附近打卡,被解除劳动合同,员工要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金,法院会支持这一诉求吗?日前,吉林省长春市中级人民法院审理了一起有关线上打卡考勤导致的劳动争议纠纷。

随着信息化办公方式的普及,越来越多的企业开始利用线上打卡方式对员工进行考勤管理,在提高管理效率的同时,因虚假打卡、打卡异常、忘记打卡等问题引发的劳动争议也不时出现。吉林省长春市中级人民法院四级高级法官颜美华提示,用人单位由此行使“过错解雇权”时应合法合规、证据充分、程序正当。

## 190余次在家附近打卡被解雇

2021年1月,郭某与长春某公司签订《劳动合同》,双方约定郭某工作内容是为公司选址,合同期限至2023年6月30日,严重违反公司规章制度的,公司可以解除劳动合同,公司制定的《人事管理制度》为《劳动合同》的附件。

2022年5月,郭某在《人事管理制度》修订版上签字。该修订版明确,伪造、篡改、虚报出勤记录者或利用职务之便虚拟人员工资者属于严重违反公司规章制度,公司有权与员工解除劳动关系;员工因公外出必须在人事系统提交外出申请,如直接领导无法及时审批,需事先征得同意,方可外出,若无相关记录,按旷工论处;员工一年内累计迟到、早退达到20次或在职工期间次数累计50次,属于严重违反公司规章制度,公司有权与员工解除劳动关系。

2023年2月,公司向郭某送达《劳动合同解除通知书》,认为郭某54天外勤打卡地为其居住的小区,存在打卡地点与安排工作地点不符、迟到的客观事实,违反了公司的《人事管理制度》。

## “法院+人社+调解员”联动化解劳务纠纷

从立案到拿到调解书,用时不超过5天

本报讯(记者庞慧敏 通讯员何雪梅 李冷满)“不用跑断腿,不用等开庭,拖欠的工资就有了着落,这样的调解太实在了。”11月26日,在广西崇左市扶绥县人民法院诉讼服务中心,拿到调解书的务工人员李某难掩激动之情。这是在崇左市中级人民法院指导下,扶绥法院联合县人社局统筹开展年末护薪行动,充分运用“先行调解+多元解纷”机制,集中化解劳务合同纠纷的生动缩影。

近年来,扶绥部分企业因经营调整出现劳务报酬支付滞后问题,一批务工人员陆续寻求法律帮助。扶绥法院在崇左市中院指导下,主动对接县人社局劳动保障监察股,发挥特邀调解员群众工作优势,形成“法院+人社+调解员”三方联动的解纷合力。调解过程中,三方团队秉持“情理法相融”原则,一方面深入企业了解经营困境,释明拖欠劳务报酬的法律后果及诉讼对企业征信、经营发展的影响;另一方面耐心倾听务工人员诉求,讲解劳务合同履行的法律规定,缓解其焦虑情绪。针对案件事实清晰、争议焦点集中的特点,调解员搭建“面对面”协商平台,人社局提供劳资政策支持,法院速裁团队全程把关调解协议合法性,通过“释法明理+利益权衡+人文关怀”的多元方式,推动双方换位思考、互谅互让。

经过分批分类释法析理,一批劳务合同纠纷达成调解协议。企业承诺按约定足额支付劳务报酬,务工人员从立案到拿到调解书,用时均不超过5天,合法权益得到及时保障,实现“案结事了人和”的良好效果,维护了当地劳动关系和谐与社会稳定。

## 阅读提示

越来越多的企业利用线上打卡方式对员工进行考勤管理,但因虚假打卡、打卡异常、忘记打卡等问题引发的劳动争议也不时出现。

随后,郭某向长春经济技术开发区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决公司支付经济赔偿金、加班费、失业保险金等。仲裁委支持了郭某关于加班费和带薪年休假工资的诉求,其余全部驳回。郭某和公司均不服仲裁裁决,分别向法院提起了诉讼。

一审法院查明,郭某工作期间190余次在其居住的小区及附近打卡。法院审理认为,郭某的工作内容虽然为选址,但其因公外出并未提交申请、经过审批或事先征得领导同意;郭某并未在公司或选址地进行打卡,如其客观到达选址地或进行了实地选址,完全具备选址地打卡的条件;其在居住小区附近打卡190余次,无法证明其真实的出勤、工作情况。公司因郭某严重违反公司规章制度,解除与其的劳动合同属合法解除,亦无须支付经济赔偿金。

### 劳动者未能有效举证被判败诉

因不服一审判决,郭某向长春市中级人民法院提起上诉。其代理律师在庭审中提出,工作的两年时间内,公司从未对郭某的打卡记录内容提出过异议,公司因此否认郭某的打卡记录有违常理。

“此案争议焦点在于劳动者在开始出现‘异常打卡’时未被纠正,后被用人单位‘算总账’的行为是否合理。”本案主审法官颜美华说,“我们的考虑是,虽然当时公司没有因此事做出惩罚措施,但不代表劳动者190余次的长期违规打卡事实不存在。郭某作为劳动者未遵守用人单位的规章制度和劳动纪律,用人单位有权与其解除劳动关系。”

颜美华告诉记者,虽然庭审时郭某主张对《人事管理制度》的内容并不知晓,但该

《人事管理制度》中有郭某本人签字,证明公司已经将该制度向郭某进行告知。对于郭某主张公司对其“随时在哪打卡都行”的表述,在公司予以否认的情况下,郭某亦未提供有效的证据予以证实,同时,在郭某提供的与公司负责人田某的录音当中,田某也明确陈述公司不允许在家附近打卡。

无独有偶,前不久,颜美华还审理了一起打卡引发的纠纷。该案中,因多次使用虚拟定位软件打卡,曾某被用人单位作出纪律处分,予以书面警告,并扣除相应绩效和奖金。一年后,该公司再次就考勤情况与曾某进行谈话。该公司对曾某钉钉打卡记录与出入门岗记录进行逐一对照后发现,其曾多次出现迟到、早退和没有实际门岗出入记录的情况。公司最终以曾某多次提供虚假考勤信息,若干次迟到、早退为由,对其予以辞退处分。

庭审中,曾某称公司要求的考勤方式为钉钉考勤,所以不能以其他考勤方式对其进行考察。我们认为,使用钉钉考勤方式并不能排除公司在发现考勤异常后通过其他途径进行考勤核实。同时,曾某主张在工作期间需要为公司提供一些服务,因此出现公司所称的不在岗情况,但对提供什么服务、受谁指派进行相应工作,曾某均未能提供证据予以佐证。”颜美华说,最终,法院判决驳回了曾某关于认定用人单位违法解除劳动合同、须支付违法解除劳动合同赔偿金的诉求。

### 用人单位不能随意解除劳动关系

劳动者不能违反考勤制度弄虚作假,用人单位也不能随意以“虚假打卡”为由解除劳动关系。

刘女士在上海一家软件公司从事管理

工作,常年在公司总部和位于郊区的项目部来回办公。2019年5月,公司启用新的考勤管理制度,要求员工上下班均需通过手机APP打卡考勤,员工临时到非常驻工作地点办公视为外勤考勤,须提前报请主管领导批准。2019年5月至7月,刘女士开始在郊区项目部、公司总部两地打卡。

2019年7月中旬,刘女士的主管领导突然通知刘女士,不要继续在郊区项目部打卡。10天后,刘女士收到了公司发来的《解除劳动关系通知书》,通知中称,公司发现刘女士存在虚假打卡、考勤作弊的行为,公司决定对其予以辞退。

上海浦东新区人民法院认为,判断刘女士在离家较近的郊区项目部打卡,是否构成“虚假打卡、考勤作弊”行为,应结合刘女士的工作性质以及其是否提供了劳动综合判断。根据已查明的事实,刘女士对在郊区项目部打卡期间的工作情况均予以了合理说明,并提供了微信聊天记录、公交卡记录单等证据予以证明,结合刘女士工作确实需要经常外出的特点,刘女士不存在只打卡不提供劳动的情形。一审法院判定,用人单位应支付刘女士违法解除劳动合同赔偿金26.8万余元。上海市第一中级人民法院二审维持原判。

“劳动者和用人单位建立劳动关系后,双方均应遵循劳动合同约定和相关法律规定,遵循诚实信用原则。”颜美华说,按时上下班是劳动者应遵循的基本常识和行为准则,虚假打卡行为属于违纪行为,用人单位有权追究相关责任。但同时,用人单位在判断劳动者是否属于“严重违反劳动纪律”时,也应当充分考量劳动者是否具备主观恶意,其行为给用人单位造成的损失后果是否已达到严重程度。

颜美华提示,用人单位应当依法建立规章制度,且需要经过民主议定程序与公示告知程序,才能作为管理员工的有效依据。在因劳动者过错行使解除权时,用人单位应当做到证据充分、程序正当,以免造成不必要的纠纷。

## 深圳上线“AI+劳动仲裁”智能辅助办案系统

实现立案、调解、阅卷、庭审、裁决“全流程赋能”

本报讯(记者刘友婷 通讯员成世发)11月27日,“全案由覆盖、全流程赋能、全方位支撑”的劳动争议仲裁智能辅助办案系统在广东深圳市仲裁院正式上线。系统启用后,仲裁员阅卷效率提高50%,裁决书制作时间减少约50%,整体办案周期明显缩短。

据了解,这是深圳破解仲裁服务痛点,全力打造数智仲裁新标杆的又一尝试。除办案效率提升外,仲裁立案审查准确度、调解方案合规度等也有望得到提升,并有力促进同案同裁、案结事了和裁审衔接。

系统创新采用“知识图谱打底、思维链驱动”的算法实现路径,通过整合十余年深圳市仲裁要素式办案改革经验与仲裁标准化建设成果,构筑覆盖111个劳动争议类型的仲裁全景知识图谱。同时,该系统以仲裁办案逻辑,即“仲裁请求→举证质证→庭审调查→事实认定→法律适用→裁决建议”为脉络,搭建涉及12类核心业务规则的仲裁思维链路体系,为AI应用提供逻辑内核,有效防范“AI幻觉”。

值得一提的是,系统将AI能力深度融入立案、调解、庭审、裁决等环节,全面提升仲裁办案质效。在立案环节,“立案智审”模块从11个维度开展立案审查并生成受理建议,立案审核准确度得到有力保障。在调解环节,“智能调解”模块通过解析争议焦点自动推送法条与类案,并可智能审核调解方案的合规性与合理性,辅助开展精准调解。在阅卷环节,“阅卷研判”模块自动梳理诉讼概要与事实认定情况,并结合庭审调查情况智能推送审理要点与预设判项,阅卷效率提升约50%。

在庭审环节,“庭审赋能”模块可自动生成庭审提纲,确保调查要点无遗漏。在裁决环节,“文书生成”功能可辅助仲裁员撰写四类裁决书,并可一键诉源查看电子卷宗中的对应基础材料与信息,裁决书制作时间缩短近半。在裁审对环节,“智能比对”功能突破了长期以来制约仲裁与诉讼衔接的数据壁垒,通过案件关联算法实现裁决结果与生效判决结果在请求诉求、事实认定、法律适用、计算方式等维度的智能比对与深度分析,挖掘裁审一致性规律与差异焦点,为提升仲裁公信力、推进劳动争议裁审衔接提供助力。

## 未付竞业限制补偿金不导致协议解除

用人单位单方解除竞业限制协议应向劳动者明示

本报讯(记者李国 实习生夏桂琰)公司不支付竞业限制补偿金的行为,不能达到单方解除竞业限制协议的目的,公司还应支付竞业限制补偿金。近日,重庆市高级人民法院发布了这起案例。

据了解,2020年12月9日,王某某入职某教学设备公司,双方签订《劳动合同书》,并就竞业限制进行了约定。2022年5月30日,该公司向王某某发出《解除劳动合同通知书》,通知其双方劳动关系解除,该通知书还载明了经济补偿、代通知金、2022年5月工资、加班费等内容。

双方劳动关系解除后,王某某履行了竞业限制义务,该教学设备公司超过3个月未支付竞业限制经济补偿金。王某某经劳动仲裁裁后诉至法院,请求公司支付竞业限制补偿金等。

庭审中,该公司称,根据双方签订的劳动合同第63条,在劳动合同终止或者解除后的24个月内,王某某不得到本地(本合同约定的工作地点)与该公司生产同类产品或者经营同类业务的其他用人单位任职,也不得自己生产或者经营同类的产品或业务。若公司未发放竞业限制补偿金的,则视其不主张63条的竞业限制内容,但王某某随时都有对公司秘密进行保护的义务。

重庆市铜梁区人民法院经审理认为,本案中,公司是否支付竞业限制补偿金具有不确定性,不具有向劳动者明示的效果,判决该公司向王某某支付竞业限制经济补偿金59130元。该教学设备公司未提起上诉,后以一审送达程序违法、事实认定错误为由申请再审。重庆市第一中级人民法院裁定驳回再审申请。

审理法官表示,用人单位虽然享有竞业限制协议任意解除权,但竞业限制协议单方解除应向劳动者予以明示,以平衡劳动者因用人单位解除竞业限制协议后自由择业的预期。劳动者履行了竞业限制义务,其择业权被限制,用人单位应当履行支付竞业限制补偿金的义务,以适当弥补劳动者因遵守竞业限制协议而遭受的损失。

“在保护商业秘密、支持创新发展的同时,对用人单位滥用自身优势地位,不当限制劳动者自由择业权的行为应依法予以规制。”重庆百君律师事务所律师陈龙建议,劳动者在和用人单位签订竞业限制协议时,要看清楚相关条款,知晓竞业限制补偿金具体数额、支付方式和违约责任等,以免发生纠纷。

## 少年滑雪撞人,家长被判赔

本报讯(记者陈丹丹)未成年人在滑雪场撞伤他人,谁来承担责任?近日,北京市平谷区人民法院审结一起相关案件,时年12岁的小敏在滑雪时撞伤游客小华,法院判决小敏的监护人赔偿小华经济损失8万余元。

该案中,小华在某雪场高级雪道踩单板自上向下滑行,小敏踩着双板从其后方飞速滑下,径直与小华发生碰撞,导致小华左小腿受伤,被诊断为胫腓骨骨折并住院。小华自行支付了医疗费。

小华将小敏及该雪场诉至法院,要求小敏及其监护人赔偿医疗费等费用。小敏的监护人认为,小敏是未成年人,对于滑雪风险认知不足,小华中途横滑,其自身存在过错,此外,案涉滑雪场未提示安全事项、未限制未成年人上高级道,应承担80%以上责任。该雪场称,其持有高危险性体育项目经营许可证,雪场内有广播、警示标识及巡逻人员提示安全事项,事故是小敏与小华碰撞所致,与雪场无关,雪场不应承担责任。

法院经审理认为,公民的生命权、身体权、健康权受法律保护。根据《中国滑雪运动安全规范》中的“优先”规则,前方滑行者享有优先权。监控显示,小华在小敏前方滑行,小敏从后方碰撞致其受伤,应对事故负全部责任。由于小敏是未成年人,其监护人须承担赔偿责任。案涉滑雪场提交的证据足以证明其已履行安全保障义务,无须承担赔偿责任。最终,法院判决小敏的监护人赔偿小华经济损失8万余元。该判决现已生效。



## 交通安全进校园

12月1日,在江苏省兴化市施耐庵幼儿园,兴化市公安局交警和小朋友们进行交通安全情景模拟游戏互动。

12月2日是“全国交通安全日”,各地开展交通安全进校园活动,为学生们普及交通安全知识,培养交通安全意识。

新华社发(周社根 摄)

## “两高”发布典型案例惩治金融领域职务犯罪

# 揭开新型腐败“面纱”,让隐性腐败难“隐”

本报讯(记者卢越)以加入某公司获取“劳动报酬”的方式收受贿赂;与请托人“合作经营”公司,以分配利润的方式收受贿赂……最高人民法院、最高人民检察院日前联合发布依法惩治金融领域职务犯罪典型案例,披露相关案情,司法机关穿透新型隐性腐败的“面纱”,依法对被告人判处刑罚,让新型腐败不“新”、隐性腐败难“隐”,精准有力予以惩处。

黄某受贿案是司法机关依法惩处政商“旋转门”受贿犯罪的典型案例。被告人黄某利用担任某国有商业银行资产管理部、机构业务部总经理职务上的便利,以及职权、地位形成的便利条件,直接或者通过其他国家工

作人员职务上的行为,为黄某森实际控制公司进入某国有商业银行特定客户名单等事项提供帮助。黄某与黄某森约定,由黄某森先以“安家费”名义给予黄某部分费用,待黄某离职进入黄某森实际控制公司后,再以“薪酬”名义继续给予钱款。

2018年3月,被告人黄某收受黄某森实际控制公司以“安家费”名义给予的3000万元后,从某国有商业银行辞职,并于2018年8月13日与该公司下属企业签订劳动合同,约定工资500万元/年,奖金500万元/年。截至2022年3月13日,黄某森实际控制公司以“安家费”“奖金”“工资”等名义给予黄某财物共计4268万余元,另有“薪酬”1011万余元。

司法机关依法惩处“合作经营”型受贿犯罪,李某一、徐某一案即是其中的典型案例。该案中,被告人李某一、徐某一作为国有信托从业人员,利用职务上的便利,在未实际出资的情

况下,以“合作经营”为名收受财物。司法机关对李某一、徐某一依法判处刑罚,体现了司法机关对信托行业腐败犯罪“零容忍”的鲜明态度,彰显了依法严惩金融领域受贿犯罪的坚定决心。

典型案例还坚持依法从严惩处。刘某受贿、利用影响力受贿案,被告人受贿1.5亿余元,利用影响力受贿3700万余元,造成巨额贷款无法收回。吴某受贿、挪用公款、违法发放贷款、违规出具金融票证案,被告人受贿2.75亿余元、挪用公款5.08亿余元。两案被告人均被依法判处死缓,终身监禁,彰显了司法机关依法从严惩治金融领域职务犯罪的鲜明立场。