

员工迟到一次扣200元、加班忘打卡被质疑“假加班”……

考勤打卡,如何“管人”而不“伤人”?

阅读提示

职场考勤中的一些乱象,偏离了制度设计初衷。如何让考勤回归规范秩序、保障权益,在“管得住”和“不伤人心”之间找到平衡?

本报记者 肖婕妤 本报实习生 赵紫涵

“为了不迟到那一两分钟,我每天早上都是跑着出地铁站,跑着进公司电梯。”提起考勤打卡制度,湖南长沙一家公司的新媒体编辑张芳芳坦言自己有些焦虑。“虽然公司每个月提供2次忘打卡、3次5分钟内迟到的容错额度,但一旦超出,300元全勤奖会被清零,还要被按分钟阶梯罚款。”

张芳芳的工作时间为早上8点半到下午5点半,为了避免因迟到被扣钱,她每天都精确规划通勤的每一分钟。“有时候,我早上8点半前已经到公司楼下了,但电梯人多,耽误一小会儿,打卡时间就过了。下班后经常加班半小时,却不能弹性顺延工时。”

如今,考勤打卡制度已成一些公司的常态化要求。这本是用人单位规范工作秩序的管理手段,却不时引发劳动纠纷。怎样规范这一制度?企业的自主管理权与劳动者的合法权益又该如何平衡?

严苛规则与形式化管理引争议

“我刚来公司的第一个月,就因为迟到4次被扣了800元工资。”在浙江杭州一家地产公司担任经理的李易告诉《工人日报》记者,其所在的公司规定管理迟到一次扣200元,普通员工迟到一次扣100元,“还不能补卡,一旦没打卡直接视同旷工半天。”

“公司从未公示过考勤奖惩规则,发工资才知道被扣钱。我们向人力部门反馈过,得到的答复是‘老板要求如此’,没有商量余地。”李易无奈地说。

除了迟到扣工资等规定,一些公司“只认

打卡不认工作”的形式化管理也常被员工吐槽。

北京某国企员工王闫妍表示,自己所在公司将打卡方式从刷脸打卡换为定位打卡后,有一次,她在单位加班到晚上9点,由于走得匆忙,到家后才想起没打下班卡。当她在家里通过外勤打卡补卡并备注加班情况后,领导却问,“我怎么知道你是加班了?”

“明明是为了帮公司解决问题而加班,结果还要我左证明右证明,好像我在弄虚作假。”王闫妍说。

事实上,对于考勤打卡制度,企业也有自己的考量。“如果没有固定的考勤制度,团队很容易变得自由、松散。”在北京某公司销售团队主管王宁看来,考勤是约束而非管控,合理考勤能提升整体效率。

江苏苏州某品牌公司副总张潇明则认为,考勤不仅是为了让员工遵守规章制度、合理安排上下班时间,也是为了明确责任边界。“比如,公司规定下午6点下班,如果员工超出规定时间在外面发生人身安全事故,通过查询考勤记录,公司理论上能够规避不必要的法律风险。”

不同判决明确行为红线

一边是员工吐槽制度严苛、形式化,一边是企业强调管理刚需、风险防控,考勤打卡的合理边界究竟在哪?记者梳理公开案件发

现,同样是考勤异常引发的劳动纠纷,法院的不同判决清晰划出了员工与企业的行为红线。

在上海市静安区人民法院近期审结的一起劳动纠纷案中,某公司明确要求员工打卡范围限定在办公地点附近300米内。员工李某发现自己通勤乘坐的地铁恰好经过公司为残障居家办公员工设置的另一处打卡点,于是利用系统自动识别打卡地点的漏洞,“顺路”完成考勤打卡,而他本人实际到岗时间远晚于打卡记录显示的时间。

案涉公司发现这一行为后,以李某“制造考勤假象,违反员工手册诚信原则”为由解除劳动合同。法院经审理认为,该公司解除劳动合同合法有据。

同样是员工考勤异常,另一起案件的判决结果却截然不同。

该案中,某房产公司招商经理王某因在数月内漏打卡11次,被公司以“视同旷工”为由辞退。法院认为公司此举无视劳动者实际出勤情况、已背离考勤管理的初衷,且损害劳动者合法权益,缺少正当性、合理性、必要性、合法性。最终,法院判决公司支付王某违法解除劳动合同赔偿金3.8万余元。

“这两个案例的关键区别在于,一个是主观恶意造假,一个是客观漏打卡无恶意,一个是考勤制度合法有效,一个是制度程序缺失且明显不合理。”北京市中银律师事务所高级合伙人杨保全分析道。



“法治问诊”进车间

5月19日,四川省华蓥市组织“法治问诊”专家团成员,在华蓥山经开区一家企业生产车间了解企业和员工法律需求。

当日,“法治问诊”专家团来到华蓥山经开区,通过专题讲座、座谈交流等方式,紧扣民法典及相关商事法律知识,精准对接企业法律需求,对企业在经营中可能遇到的问题提供法律指导。

视觉中国 供图

公安部通报公安机关打击防范经济犯罪工作成效

2025年以来破获经济犯罪案件损损375亿元

本报北京5月20日电(记者陈丹丹)今天,公安部召开专题新闻发布会,通报公安机关打击防范经济犯罪工作举措和成效情况,并公布20起典型案例。据介绍,2025年以来,全国公安机关聚焦防范化解经济金融风险,依法严厉打击各类突出经济犯罪活动,截至今年4月底,共破获各类经济犯罪案件12.8万起,挽回经济损失375亿元,有力维护了我国社会主义市场经济秩序和人民群众财产安全。

据悉,在聚焦急难愁盼问题、依法保护企业合法权益方面,公安机关全面推行经侦部门便民利民10项工作指引,制定打击侵害民营企业合法权益经济犯罪服务高质量发展的意见,解决市场主体和人民群众急难愁盼问题。

在此次发布的一起典型案例中,2024年7月,北京市公安局依法立案侦办杨某涉嫌职务侵占案。经查,2011年至2024年期间,犯罪嫌疑人杨某利用担任某科技公司客户经理的职务便利,利用公司的电商平台系统漏洞,为自己实际控制账户进行虚假充值,随后操纵关联公司向电子商城提供货品,使用其虚假充值的账户在电子商城消费,非法侵占公司财产1300万元。案发后,公安机关将犯罪嫌疑人杨某抓获归案。2025年9月,北京市东城区人民法院以犯职务侵占罪依法判处杨某有期徒刑10年,并处罚金50万元。

据介绍,侵害民营企业合法权益违法犯罪呈现金融领域涉企犯罪突出、内部职务犯罪隐蔽性强、跨区域作案特征明显等新特点。不法分子针对中小民营企业融资需求,形成覆盖“职业背债人”“包装中介”“评估机构串通”等环节犯罪链条,呈现团伙化、产业化特征。

在王某等人涉嫌贷款诈骗罪案中,经查,2020年以来,犯罪嫌疑人王某、程某某等人以一级贷款中介身份,在全国多地发展10余个二级贷款中介,由二级贷款中介在当地物色有贷款需求的“背债人”,王某等一级贷款中介则通过伪造“银行流水、房屋产权证、工作证明”等手段,对“背债人”进行包装进而符合办理高额房贷条件,诈骗银行购房贷款,涉案总金额1.2亿余元。案发后,公安机关将王某、程某某等50名犯罪嫌疑人抓获归案。目前,案件已移送检察机关审查起诉。

记者了解到,公安机关联合相关行政监管部门先后开展金融领域“黑灰产”违法犯罪集群打击以及打击非法集资专项行动、涉税犯罪“联合利剑”专项行动,招标投标领域突出问题系统整治、民营企业内部突出腐败犯罪专项整治等工作,持续打击证券期货领域的违法犯罪活动,有力维护了市场经济秩序。

海南4市县旅游市场严重失信联合惩戒新规6月起施行

本报(记者赖书闻)5月18日,海南省召开三亚市、陵水黎族自治县、乐东黎族自治县、保亭黎族苗族自治县旅游市场严重失信联合惩戒协同立法新闻发布会。据了解,本次立法是全省首部旅游市场严重失信联合惩戒的协同立法。

2026年3月31日,《三亚市旅游市场严重失信联合惩戒若干规定》《陵水黎族自治县旅游市场严重失信联合惩戒若干规定》《乐东黎族自治县旅游市场严重失信联合惩戒若干规定》《保亭黎族苗族自治县旅游市场严重失信联合惩戒若干规定》经海南省第七届人民代表大会常务委员会第二十三次会议批准,自2026年6月1日起施行。

本次立法围绕旅游市场信用体系建设核心,聚焦职责界定、失信管理、惩戒实施、信用修复、区域协同等关键环节,作出系统性制度安排。

在监管范围方面,本次立法所规范的“旅游市场”不局限于旅行社、景区,还全面覆盖交通、住宿、餐饮、购物、娱乐等全产业链涉旅领域,监管部门涵盖旅游文化体育、商务、交通运输、市场监督管理、公安、综合行政执法等多部门,构建起跨地区、跨行业的监管格局,实现对旅游市场严重失信主体的全域规范。

在制度机制方面,构建“一处失信、处处受限”的联合惩戒体系。立法打破区域信息壁垒,建立失信名单联网公示、跨区域互认机制,推动信息跨区域共享、措施跨区域联动。一旦被列入严重失信主体名单,将面临常态化重点监管,增加抽查频次、取消政务便利、限制政府项目及财政资金支持、取消评优评先资格等约束;金融机构可实行信贷、保险费率差异化管理,行业协会同步强化自律约束。

此外,立法既强化对严重失信行为的惩戒力度,加大失信成本,树立诚信经营导向;又专门设立信用修复、权利救济条款,明确修复条件、流程和救济途径,避免“一罚了之、终身受限”,体现了法治监管的刚性与温度,契合了优化营商环境的核心要求。

确立“调解员前置调解+法官全程指导”联动模式

“石时心安”调解室正式启用

本报(记者)近日,北京市石景山区人民法院首钢矿山巡回法庭举行迁安巡回审判35周年主题宣传暨“石实铸魂·重走初心路”党团研学活动,“石时心安”调解室同步正式启用。

从户外开庭到标准化法庭,从手写文书到数字化办案……为解决首钢矿区职工家属长期面临的“诉讼难”问题,石景山法院于1991年设立了首钢矿山巡回法庭。过去,矿区纠纷化解主要依赖法官定期巡回办案。2017年,石景山法院打造矿区特色“一站式”多元调解工作站。截至2026年4月,共有4名人民调解员依托该机制开展工作,累计处理民事案件6000余件,调解率保持在80%以上。

在此基础上,法院升级设立“石时心安”调解室,确立“调解员前置调解+法官全程指导”联动模式,更加充分发挥人民调解在多元化解中的基础性作用,以“就地化解、诉前分流、多元联动、共治共享”为核心,针对婚姻家庭、劳动争议、小额民间借贷等矿区多发性纠纷,实现矛盾化解在源头、化解在萌芽。其中,常驻调解员确保群众随时能找到人,法官从“跑腿办案”转向远程指导,定期驻点、疑难会诊等专业支撑,做到“小矛盾不出社区,大纠纷就地化解”。

据悉,为进一步推进“石时心安”调解室机制建设与发挥作用,石景山法院院长安辉与首钢矿山街安、首钢矿业公司相关领导及调解员代表共话党建引领下的基层治理与法治服务。座谈会中,各方围绕调解室职能定位、诉调对接机制、矿区矛盾纠纷源头预防等议题深入交流,为调解室的长效运行奠定了坚实基础。(鹿生)

说案

员工拒绝调岗至海外,3天后办公账号被公司关停

法院认为该公司未考虑调岗对员工工作生活造成的重大影响,违反法律规定

本报记者 李国

公司要求变更工作地点,员工能拒绝吗?近日,《工人日报》记者从重庆市第三中级人民法院获悉这样一起案件:拒绝公司单方面安排的海外调岗后,员工石某某被关停工作账号,法院经审理认为,该调整远超员工合理预期,属于劳动条件与劳动内容的重大变更,判决公司支付石某某解除劳动合同经济补偿金23万余元。

【案情回顾】

石某某于2014年入职重庆某汽车销售公司,从事非生产性岗位工作。2023年4月,双方签订无固定期限劳动合同。

根据合同约定,若公司经营场所所在重庆主城区及涪陵区之间变动,不属于工作地点变化,石某某同意根据公司需要到外地出差或赴外地分支机构工作;如经营机构搬迁,石某某同意变更工作地点;公司可根据经营需要变更工作岗位,无故不到岗视为旷工。

【裁判结果】

法院认为,石某某被迫切解除劳动合同后,向公司主张经济补偿,符合劳动合同法第46

条关于用人单位应当向劳动者支付经济补偿的法定情形,其主张具有事实和法律依据,依法应予支持。最终,法院判决案涉公司向石某某支付解除劳动合同经济补偿金23万余元。

【以案说法】

依据劳动合同法规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。此外,变更劳动合同应当采用书面形式。用人单位与劳动者未协商一致,除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

“法律的基本目的是维护公序良俗,引导社会正能量。劳动合同法等法律法规约束的是用人单位与劳动者双方,并不是任何一方的‘尚方宝剑’,权利义务对等也体现了法律的公平和正义。”重庆市劳动模范、北京德恒(重庆)律师事务所工会主席李建律师表示,上述石某某一案是人民法院平衡用工自主权与劳动者合法权益,规范企业合理调岗行为的一起典型案例。

该案中,用人单位过度利用自身的管理权,通过异地调岗的方式变相增加劳动者的工作难度,属于变相降低劳动合同约定条件的情形。人民法院通过判决保护了劳动者的合法权益,弘扬了社会主义核心价值观,引导企业开展正规化管理,推动建设健康和諧的劳动秩序。