

员工请事假 公司每日多扣6元结果赔了3万

法院:月计薪天数并非20.83天,应是21.75天

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员杨国其)月计薪天数是20.83天还是21.75天?这个问题可不能含糊。东莞长安一家企业就以20.83天为依据计算员工日工资用以请事假扣薪。结果,虽然每天只多扣了员工6元,数月下来多扣了不到300元,却因违法,付出了向员工支付3万多元经济补偿金的代价。

员工: 请假49天 公司多扣工资300元

薛某于2011年入职东莞市国技电子有限公司(以下简称“国技公司”),担任技术支持部电子工程师。薛某称,自去年2月起,自己因要照顾孕产期的妻子不得已多次请假,但公司在其请假期间,实际按照底薪3000元÷20.83天为标准扣除请假日工资,而按法律规定应为按照底薪3000元÷21.75天为标准扣除请假日工资。薛某认为,公司实属变相克扣工资。

《国技电子有限公司大陆员工手册》规定,请事假扣薪的算法:(员工底薪/月制度工作天/8小时)×请假时数。《手册》第3.2条B规定月制度工作天为20.83。

根据《国技电子有限公司2018年度请假记录》显示,薛某于2018年度共请假49天。记者计算得出,若按照底薪3000元÷21.75天为标准,每天扣除请假日工资约为

138元;若按照国技公司规定的3000元÷20.83天为标准,每天扣除请假日工资约为144元。两者相差6元,请假49天则相差约300元。

薛某表示,包括自己在内的所有员工,只要请假都会被国技公司依据上述员工手册扣钱。

企业: 以月工作日20.83天计算工资

去年8月,薛某以国技公司无故克扣工资等为由,提出被迫解除劳动合同,之后向东莞市劳动人事争议仲裁院长安仲裁庭提起仲裁,请求判令国技公司支付解除劳动合同的经济补偿金40000元以及未结算的工资7000元。

对此,国技公司主张薛某是因连续旷工以致严重违纪而被公司辞退,公司无须支付解除劳动合同的经济补偿金。国技公司辩称,公司在收到薛某邮寄来的《解除劳动合同通知书》后,并未同意薛某解除劳动合同的请求,反而继续通过微信及短信方式通知薛某按时回来上班,但薛某一直未前往公司上班。于是,公司根据企业员工手册的规定,以薛某连续旷工为由,于同年8月23日向其发出了《旷工辞退通知书》。

国技公司同时称,公司不存在未足额

支付劳动报酬的情况。国技公司按照月制度工作日20.83天计算加班费及请假工资,符合《劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》第一条规定。根据该条规定,年工作日为250天【365天-104天(休息日)-11天(法定节假日)】,月工作日即为20.83天/月(250天÷12月)。故国技公司按照底薪3000元÷20.83天方式计算薛某请假日工资的方式并无不妥。且3000元÷20.83天÷8小时≈18元,3000元÷21.75÷8小时≈17元,在折算小时工资上二者相差仅仅一元,主观上无故意和重大过失。

仲裁庭审理后认为,薛某不存在被迫解除劳动合同的情形,遂驳回了薛某要求支付经济补偿金的请求,裁决双方的事实劳动关系已解除,国技公司支付薛某7月、8月的工资。

法院: 月计薪天数应以21.75天为标准

薛某不服,起诉至东莞市第二人民法院。

东莞市第二人民法院审理后认为,根据《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》第二条“日工资、小时工资的折算,按照《劳动法》第五十一条的规定:折算日工资、小时工资时不剔除国



家规定的11天法定节假日。据此,月计薪天数=(365天-104天)÷12月=21.75天”之规定,日工资应以月计薪天数21.75天计算。现国技公司以20.83天计算日工资用以请事假扣薪,多扣除了薛某请事假的工资,即国技公司存在不足额支付劳动报酬的情况。

2019年4月,一审法院据此判定国技公司应向薛某支付被迫解除劳动合同的经济补偿金33271元。国技公司不服,上诉到东莞市中级人民法院。

东莞市中级人民法院审理认为,国技公司主张依据制度月工作日20.83天计算日工资,实际上是在计算日工资过程中剔除了国家规定的用人单位应当依法支付工资的11天法定节假日,违反了《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》第二条规定,客观上多扣除了薛某请事假的工资,构成不足额支付劳动报酬的情况。薛某有权依据《劳动合同法》第三十八条第二项的规定解除劳动合同。此外,公司主张薛某严重违纪缺乏事实依据不予采纳。

2019年8月12日,东莞市中级人民法院判决驳回国技公司上诉,维持原判。

上厕所耽误工作 男子被公司索赔2万多元

法院:公司不能将经营风险转移至劳动者

本报讯(全媒体记者林婷玉 通讯员彭霞)俗话说,人有三急,不办不行。这不,司机钟某在工作时间跑去上厕所误了事,公司要求其赔偿损失21550元。钟某觉得自己很无辜,也就上个厕所,难道扣罚金额都要自己承担吗?近日,广州白云区人民法院公布该起案件的判决结果,酌情判令钟某赔偿公司经济损失2000元。

劳动者:上一趟厕所被辞退并被索赔2万多元

钟某是一家汽车租赁公司(以下简称“租赁公司”)的司机,2015年4月被派至租赁公司与某移动公司合作项目工作,负责按指令接送移动公司客户至指定地点。

钟某称,自从合作项目以来,也算尽职尽责,工作没出现什么纰漏。2016年9月21日,钟某接到任务,要求他10点30分在省公安消防总队附近接客户。当天10点

20分,钟某到达目的地并发信息报到。因消防队门口不能停车,他便将车开到旁边路口等客户电话。

彼时,等待中的钟某突然感觉肚子疼,遂找公共厕所解决。但巧就巧在,偏偏在钟某上厕所的7分钟,客户5分钟内连续拨打钟某电话5次、车辆调度员拨打6次,钟某都没有接到电话。后来,钟某才发现手机设置了静音模式。钟某说,看到电话记录后他赶紧回电,但客户已自行打车离开,还向租赁公司投诉及要求赔偿。“公司认为是我的疏忽造成了公司的损失,将我调出该项目并要求其赔偿损失21550元。”

租赁公司凭什么向钟某索取21550元?在租赁公司和某移动公司的服务质量扣罚通报单中记载,2016年9月,某移动公司基本服务费115500元,对租赁公司的绩效扣罚11550元,罚款10000元。而扣罚理由,主要为钟某此次事故的发生及租赁公司长期服务不足的问题。

法院:用人单位不能将经营风险转移至劳动者

广州市白云区人民法院认为,双方争议焦点中,钟某确因个人原因延误一次接车服务,但其在不清楚扣罚标准的情况下无法预见因此需承担21550元的赔偿责任,且该损失数额明显高于钟某提供该次劳动所获取的劳动报酬,即劳动者付出劳动所需承担的风险过大,公司不能将其经营风险转移至劳动者。根据服务质量扣罚通报单可知,除了涉案事故外,还存在租赁公司长期的服务不足的原因。综上,法院一审判决,驳回租赁公司的诉讼请求。

租赁公司不服一审判决提起上诉。广州市中级人民法院认为,一审法院认定租赁公司将本应由公司承担的经营风险全部转嫁由劳动者承担明显不合理,并无不当。但鉴于钟某在工作中确实存在疏忽大意、工作失误的情况,造成租赁公司一定的损失,综合案情,酌情判令钟某向租赁公司赔偿经济损失2000元。

提醒

签署劳动合同应约定损失负担

白云区人民法院法官认为,员工在职期间产生的损失应如何承担,需要从员工的过错程度、劳动合同约定、公司经营风险分配等方面,并依据公平责任原则综合考虑。

首先,用人单位应该与职工共同承担企业的经营风险,根据收益与风险对等的原则,如果一旦发生损失就由员工承担,远远高于其劳动报酬的风险是不公平的。其次,员工通常存在存在重大过失时才需要承担一定责任,但赔偿责任数额应是有限的,应综合考虑员工工资、公司是否亦存在过错、当地最低工资保障制度等因素来确定。若员工无过错或轻微瑕疵,则可考虑为公司经营的正常风险,理应由公司自行承担。再次,用人单位应尽量在劳动合同中,与员工就职务行为造成的损失负担进行约定。