

缺少门禁记录 公司认定旷工

恢复劳动关系 获得仲裁支持

□北京隆安律师事务所上海分所 李居鹏

在劳动关系中，劳动者是处于弱势的一方，因此国家制定的劳动法律法规对劳动者有一些倾斜性的保护规定，比如《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》就规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

劳动者的弱势地位，和收入本身并无直接关系。即使是在公司拿着高薪，担任高管的劳动者，也可能在工作中遭遇不公正对待，而需要法律的保护。

公司高管

年薪超过百万

王小姐属于人们常说的“金领”，一直在公司从事高层管理工作。她与一家跨国公司的中国区总部建立劳动关系，双方签署了无固定期限劳动合同。

根据双方协商的结果，王小姐在该公司担任部门总监，每月固定工资为 10 万元，其中包括基本工资 6 万元、住房津贴 2 万元、退休津贴 2000 元和补助金 18000 元。

此外，根据双方劳动合同的约定，王小姐在每月固定工资之外，每年还可得到 169000 元的绩效奖金。

如此一来，王小姐的年收入超过了百万元。拿着如此高薪，她在工作中自然是不敢怠慢。

工作一年

突然遭到辞退

虽然和公司签订的是无固定期限的劳动合同，但是只工作了 1 年多，王小姐就意外地收到了公司的辞退邮件。

真可谓“人未走，茶先凉”，公司辞退王小姐的动作堪称神速。

在邮件中，公司要求王小姐在收到辞退通知的次日就办理离职移交手续，之后如果未经公司允许，她就不得再进入该公司的办公场所。

对于无端遭到解雇，王小姐感到十分困惑和气愤。她向我咨询后，我也认为公司的做法明显有违相关劳动法规的规定。

于是我代理她以公司提出解除劳动合同没有给出任何合法理由，属于违法解雇为由，提起了劳动仲裁，并提出以下申诉请求：

要求公司恢复与她之间的劳动关系；要求公司支付自解除劳动合同之日起至恢复劳动关系之日的工资；要求公司支付前一年度的绩效奖金。

公司辩称

解雇由于旷工

那么，公司为何会突然解雇原本高薪聘来的部门总监呢？

对此公司辩称：王小姐在工作的一个月期间常常无故旷工，严重影响了公司的工作安排和工作任务的完成。公司领导几次找其沟通，要求其能按时到公司上班，对工作尽

职尽责，但是王小姐的表现依然没有大的改观。

于是，公司通过 EMS 快递向王小姐发出解除劳动合同的通知，随后为王小姐办理了退工手续。

公司认为自己的解除劳动合同行为合法，无需恢复劳动关系。

严重违规

成为解雇依据

那么，公司认为解除劳动合同的证据又是什么呢？

为此，公司提供了一份王小姐在工作的一个月期间的门禁记录，以及公司的规章制度。

从这份门禁记录中可以看出，王小姐在这段时间内累计有 14 个工作日没有出入公司的记录，公司据此认定王小姐的长期旷工行为严重违反了公司的规章制度。

公司还辩称，虽然双方合同约定王小姐有权参加公司的绩效奖金计划，但此奖金的发放由公司全权裁量。

基于王小姐的工作表现，公司完全有权不向王小姐发放绩效奖金。

总之，该公司要求仲裁驳回王小姐的全部仲裁请求。

电子证据

极易遭到修改

从案件情况看，本案是用人单位以劳动者严重违反单位规章制度为由，单方解除其劳动关系而引发的纠纷。

根据相关法规，尤其是《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条的规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

本案中，用人单位负有举证证明王小姐累计旷工 14 天的事实，否则就应该承担举证不能的不利后果。

对于这一关键事实，用人单位仅提供了一份没有经过公证的电子门禁刷卡记录。

众所周知，电子证据极易被人修改，故法律对其真实性的证明要求往往较高，比如用人单位应办理电子证据的保全公证，还要证明该电子证据没有被人修改过。



资料图片

门禁记录

不能等同考勤

我在仲裁过程中指出，本案用人单位显然没有完成对电子门禁刷卡记录真实性的举证责任。此外，本案还有一个特殊性，即用人单位在完成了电子刷卡记录的举证责任之外，还应举证证明该刷卡记录就是考勤记录。

这是因为，王小姐属于公司的高管，其工作性质决定了她常年在客户处，很少坐班。

根据日常生活经验法则，用人单位往往对此类人员不采取朝九晚五的考勤制度。

结合本案其他证据，王小姐提出门禁记录不能等同于考勤记录具有一定的合理性，公司也没有进一步的证据来证明该门禁记录就是王小姐的考勤记录。

因此我方认为，公司在上述两个方面都没有完成举证。

不发奖金

同样欠缺依据

至于王小姐主张的年度绩效奖金问题，同样根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》，用人单位对减少劳动者劳动报酬的决定负有举证责任。

本案中，单位主张王小姐不应得到前一年度的绩效奖金，那就应当举证证明王小姐的工作业绩、工作表现等不符合年度奖金的领取条件。

但该用人单位并没有制定相应的年度奖金考核和发放标准，当然也就无法证明王小姐不符合领取年度奖金的条件，其不利后果同样应由单位承担。

仲裁审理

并未认定旷工

本案经过仲裁审理后认为，公司提供了一份打印的门禁刷卡考勤记录用于证明王小姐存在旷工事实，但是王小姐对该份门禁记录的真实性的不予认可，公司并无其他证据证明该考勤记录的真实性，故仲裁对该考勤记录的真实性的不予认可。

同时，申请人辩称门禁刷卡记录仅为进出大门的凭证，有时候几位员工一起进出门的话只要其中一人刷卡即可，该门禁卡并非考勤卡，这与用人单位提供的证据中公司考勤员的证明相互对应。

因此，仲裁庭对公司主张王小姐长期旷工的事实不予采信。

劳动关系

裁决应当恢复

仲裁庭还认为，虽然双方劳动合同约定了公司对王小姐的绩效奖金计划具有全权裁量权，但公司不能提供对绩效奖金发放的具体考核标准，也不能提供证据证明王小姐不符合该年度绩效奖金的发放条件，

最终仲裁庭裁决，公司自违法解除劳动合同之日起，恢复与王小姐的劳动关系，按照 10 万元/月的标准支付王小姐仲裁期间的全部工资，并依约向王小姐支付前一年度的绩效奖金。

通过此案，用人单位要吸取的教训就是：务必完善考勤、考核、绩效奖金发放、离职等各项管理制度，并及时要求员工签收。

在对违纪员工进行处理之前，务必做到事实清楚、证据确凿，法律适用准确，必要时可以委托律师提前介入，以免因违法辞退员工承担法律责任。