



单位可否因员工出差未打卡认定为严重违纪， 拒绝支付解除劳动合同补偿金？

【经典案例】

2014年1月3日，某公司与李某签订劳动合同，后李某进入该公司担任项目工程师，双方最后一份合同的到期日为2017年1月31日。2017年1月14日，该公司的HR以短信方式通知李某“经公司研究决定合同到期后与您终止劳动关系”。2016年11月至12月期间，李某有四次在外地出差，未在分公司打卡。后公司通知李某办理离职手续时，公司在出具《劳动合同终止(解除)证明》中的理由为“违反公司价值观及考勤管理规定等，且于2017年1月31日劳动合同到期”，故不予支付经济补偿金。李某不服遂提出劳动仲裁。于2017年3月20日，宁波市北仑区劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决，裁决该公司向李某支付经济补偿金24342.50元。该公司不服劳动仲裁结果，提起诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为：单位可否因员工出差未打卡认定为严重违纪，拒绝支付解除劳动合同补偿金？

判决结果：法院经审理认为公司以李某严重违反公司规章制度而解除劳动关系的依据不足。据此一审法院认定该公司是在李某合同到期后不再与其续订的情况下双方终止劳动合同的，公司应当向李某支付经济补偿金。

【律师说法】

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条中，第五款“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，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的”，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

该公司在考勤和休假政策中虽对公出有相关要求，但在公司的制度中并未将对公出不打卡作为严重违规乃至可解除劳动合同的情形。2016年11月至12月期间，李某虽有四次在外地出差，没有在分公司打卡虽然不符合公司规定，但这并不足以认定严重违反公司的规章制度。因此用人单位解除与李某解除劳动合同的行为符合支付经济补偿金的情况。

蓝海提示：劳动者在工作时确实需要遵守用人单位的规章制度，但是用人单位的规章制度不能扩大解释。用人单位想要以严重违反用人单位规章制度为由解除劳动合同时，制度中必须对违纪情形有明确规定。

案例来源：(2017)浙0206民初2206号 内容有修改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！

Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com