

案件分析

员工迟到 3 分钟扣除全勤奖 500 元合法吗

【案例】

某公司员工张某因迟到 3 分钟，被公司扣除全勤奖 500 元，张某觉得这个迟到的成本太高了，当月全勤奖全没了，以后不敢迟到了。不过张某心里一肚子的怨气，对于迟到从此以后存在恐惧心理。

【第一、法律上有没有关于全勤奖的规定？】

答案：全勤奖的发放一般依据用人单位的规章制度而定，法律法规并未对其进行特别规定。

【第二、全勤奖的概念】

一般情况下，全勤奖是用人单位为规范管理、提高员工工作积极性而设置的一项奖惩制度，属于工资总额中的奖金范畴。但也有用人单位将工资中的一部分设置为“全勤奖”。全勤奖的别称为满勤奖，是指一个月当中没有缺勤之日，该上班的出勤了，更没有旷工、病事假现象。对出满勤的员工，公司给予奖励，称之为满勤奖或全勤奖，一般都体现在奖金上，从而调动员工出满勤的积极性。如果当月有缺勤现象，那满勤奖就没有了。

总的原则是，全勤奖不是全薪奖，前提是以出勤为主要目标。

【第三、全勤奖的设置关系】

1、全勤奖是工资：若明确全勤奖是劳动者工资的一部分，因为劳动者迟到就扣除全部全勤奖，且这部分金额远超过员工缺勤时间的工资，那企业或构成未足额支付劳动报酬的违法行为。在这种情况下，如果企业扣全勤奖，相当于是对员工进行罚款。

比如：劳动合同约定，员工的月工资是 5000 元，其中包括 500 元全勤奖。

2、全勤奖是附加奖金：一般而言，如果因劳动者自身原因导致其无法提供正常劳动的，比如当月迟到多次、请过病事假，那么公司按照规章制度或劳动合同条款扣除全勤奖也无可厚非。

比如：劳动合同约定，员工的月基本工资 5000 元、全勤奖 500 元（按照出勤率计算），合计 5500 元。

【第四、视为被动缺勤的情形不能扣除全勤奖】

比如：年休假、调休、产前检查、停工留薪期、人民法院出庭、代表选举、表彰大会。（休年休假系劳动者法定的权利，员工休年休假不应视为其缺勤，应视为正常出勤。）

【第五、视为主动缺勤的情形即因个人原因缺勤可以扣除全勤奖】

比如：事假、病假、婚假、丧假、迟到、早退、旷工。（对于婚假、丧假缺勤，如果单位规章制度有规定是否可以扣除条款，就按照规定执行，如果单位没有规定，这个问题就存在一定的争议。）

【第六、扣除全勤奖的比例要有合理性】

全勤奖制度由用人单位依法制定，但不宜在职工收入中占比过大。但是，如果员工迟到 3 分钟扣除全勤奖 500 元，这种变成迟到早退、休事假、病假的成本太大了，不太合理。

【第七、公司必须设置全勤奖吗】

答案：不是，是否设置全勤奖属于用人单位的自主经营权，相对应的奖金金额也由用人单位自行设定。

【法务提示】

《薪酬改革实施方案》、《全员降薪实施方案》、《客观情况案发生重大变化实施步骤》、《劳动关系优化实施方案》、《员工手册》将依据各个用人单位的实际情况予以指导。

以上版权所有，违者必究。

法务部负责人：徐新利 联系电话：15618989006
如您有咨询的需要，您也可以扫描下方二维码添加

