

如何证明员工旷工

在劳动仲裁或诉讼中，经常可以看到公司以员工存在旷工行为为由单方解除劳动合同而引发劳动争议。在此类案件中，公司往往需要举证证明旷工行为的存在，以及公司规章制度中对于旷工行为可能导致劳动合同解除的规定。

大部分制度规范的公司往往会在劳动合同或员工手册中对于旷工行为作出规定，例如，公司会规定“如在一年中，发生3次或3次以上旷工行为的，属于严重违纪，公司可以立即解除与员工的劳动合同”。此类规定的有效性无可厚非，但是，即便如此，在如何认定员工旷工的问题上，有时仍会发生一些争议。

1. 考勤记录的形式和数据固定

大部分公司会将考勤记录作为证明员工存在旷工行为的直接和唯一证据。然而，随着技术的发展，公司的考勤方式多种多样。目前，很多公司会使用电子考勤方式。然而，因电子数据存在易修改、难固定等特点，且表现形式一般以输出打印方式为主，如单独使用，在员工对其真实性不予认可的情况下，公司将很难说服仲裁庭或法院接受该等证据的真实性。

在此情况下，根据我们的经验，以下方式可有助于公司确定并固定考勤记录的真实性：

1. 公司应当选购技术成熟且规范的电子考勤产品。目前市场上有很多可供选择的电子考勤产品，公司在选购时，应当选择技术成熟且声誉良好的供应商产品。此外，在确定何种电子考勤产品时，公司应当特别注意挑选那些从技术角度来说不能或不容易进行电子数据修改的产品，并辅以产品说明书或者公司技术资料等证明文件。

- 2.电子考勤产品应当委托具有安装资质的服务商进行安装，且数据存储尽量确保固定存放在某一电脑上。
- 3.在进行考勤数据导出时，在条件允许的情况下，尽量委托具有安装资质的第三方进行导出，以最大限度确保导出数据的真实性和客观性；
- 4.第三方在进行数据导出后，对导出数据过程进行书面说明并在最终导出数据文件上盖章确认；
- 5.在条件许可的情况下，对数据导出过程进行公证，并由公证处封存导出数据。

II.安装摄像头加强证据辅佐

根据国内目前的司法实践，法院和仲裁庭并不排斥采纳在工作场所所安装摄像头获取的证据。为进一步辅佐考勤数据的真实性，公司可以在员工进行考勤的区域安装摄像头，并记录员工的考勤情况。

一般情况下，如果考勤数据显示员工缺勤，则摄像头记录应当显示在上下班考勤时间范围内该等员工也不应当出现。

此等双重核查也有助于避免因考勤设备可靠性不强导致的遗漏问题。

III.公司规章制度对员工考勤的规范

缺勤在某些特殊情况下并不属于旷工。例如，在员工因工出差、突发疾病或者有其他特殊原因的情况下。因此，旷工在一定程度上应当被理解为“缺勤+无故”。

公司规章制度应当对于特殊情况下缺勤的处理作出适当的规范。例如，对于一些销售人员，因为岗位特点，有时会经常在外面跑，可能会经常发生缺勤。但是，为妥善管理，避免员工滥用外出时间，公司应当制定销售人员外出申请的制度，并由相关主管人员进行事先或事后确认，在这种情况下，该等缺勤不应当被视为旷工。

此外，因员工突发疾病等特殊情况，公司也应当制定相关的流程，就员工及时向主管告知情况、特殊情况的证明等事项进行规定。

本文意在向客户和朋友通报有关中国法律方面的动态和信息，不构成本所的任何法律意见或建议。如您对本文有任何问题，请联系：

This article is published solely for the interest of friends and clients and should not be relied upon as the legal advice of any kind from us. If you have any questions about this article, please contact us via:



陈祥龙，执行合伙人

Erex Chen, Managing Partner

Tel: +86 21 68556511

Email: erexchen@mylinklaw.com