



“除了生死都不是大事”,可在职场中,“面对生死”毕竟是小概率事件,处罚才是天天高悬员工脑后的“达摩克利斯之剑”。“开除”、罚款,要么事关“前途命运”,要么直接决定钱包“体积”,哪一项罚在自己身上都“疼”得慌。

可是,员工也并非用人单位“想罚就能罚”的。用人单位对劳动者可以行使相应的管理权,可要处罚员工也得“有法可依”、“有据可查”,合理合法、合程序地进行。

今天,我们梳理盘点了一些现实中多见的“开除”、罚款案例,从中可以发现,用人单位并非不可以处罚违纪违规的员工,但要“正人先正己”、依法处罚,否则,即便单位有理,最后也变得无理了,既“丢了人”,还要赔钱。

——编者

类型 1

各种“开除”

违规生娃被“开除”

案例故事：

2007年10月,淡女士入职北京一家传媒公司担任编辑,劳动合同约定期间至2016年。2012年淡女士生育二孩,彼时国家并未放开二孩政策,她的情况属于“超生”。休完产假后,淡女士却被“开除”了,原因是该传媒公司认为她的产假未获批准,因此属于旷工。双方因产假是否得到单位批准发生争议。

传媒公司后将淡女士诉至法院,称淡女士申请休产假时未按要求提交《生育服务证》,其休产假申请没有被批准,对方此后擅自离岗属于旷工行为,双方解除劳动合同合法,请求判令公司无需支付违法解除劳动合同赔偿金。淡女士辩称,休产假经公司领导口头同意,其不存在旷工行为。

一审法院判决传媒公司支付淡女士违法解除劳动合同赔偿金后,传媒公司不服上诉。二审法院审理认为,传媒公司因淡女士未提供《生育服务证》而不予批准产假,并以旷工为由解除双方劳动合同,且该公司的劳动规章制度及与淡女士所签劳动合同,均未对上述情形作出规定,因此,该公司属违法解除劳动合同。据此驳回上诉,维持原判。

提示：

一些用人单位将“不得违反计生政策”写进单位规章制度,对违反者予以辞退。事实上,员工违法生育,应由主管的行政部门处理,用人单位无权处罚或开除。

妇女权益保障法第27条规定:“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。”劳动者违反计划生育法规,即便需要承担相应的行政责任,用人单位亦不得以此为由擅自与劳动者解除劳动合同。

上班玩游戏被“开除”

案例故事：

2012年3月,小李到武汉一家公司当外贸员。双方签订为期三年的劳动合同,试用期3个月。小李进入该公司工作一年多后,销售业绩依然为零;且多次在上班时间内被公司发现玩游戏。2013年12月,该公司以《员工手册》规定,对不适应工作岗位、无业绩,违规、违纪的员工,公司有权随时辞退”为由,口头通知与小李解除劳动合同关系。

2014年3月,小李申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金、经济补偿金等。当地劳动争议仲裁委员会裁决认为,该公司属违法解除劳动合同,应支付小李解除劳动合同赔偿金6000余元,同时驳回了小李的其他仲裁请求。

公司对仲裁裁决不服,诉至法院。

法院查明,小李所在公司《员工手册》的规定直接涉及劳动纪律(包括罚款和劳动合同的解除)等劳动者切身利益,但该公司未提交任何证据证明《员工手册》经过职工代表大会或全体职工讨论、提出方案和意见、与工会或者职工代表平等协商等民主程序,也未提交证据证明对该规章制度进行过公示。因此,该《员工手册》不能作为公司解除与小李之间劳动合同关系的依据。

据此,法院判决该公司向小李支付违法解除劳动合同赔偿金6000元。该公司不服提起上诉,后二审法院作出维持原判的判决。



主动加班被“开除”

案例故事：

张先生是浙江绍兴市一家化纤公司的销售代表。2012年12月入职时,他跟公司签订了一份为期3年的劳动合同。销售工作有时闲有时忙,2014年9月的一个星期天,客户发来消息对张先生说,产品有些问题,让他处理一下。

张先生迅速到公司帮忙处理。由于事情比较棘手,一下子解决不了,于是第二个星期天,他又去公司加班了。

连续两个星期天都泡在工作上,张先生觉得自己的勤劳应该会得到老板的欣赏,同时他也觉得公司应该支付他一些加班费。

但当张先生将希望获得加班费的要求向老板提出来后,不仅没有获得表扬还被一顿训斥。老板要求张先生检讨,张先生拒绝,并与公司相关人员发生争吵。公司以张先生不遵守公司规定违规出勤,事后又不从公司写检讨书的处罚为由,解除了与张先生的劳动关系。得知被解除劳动合同,张先生认为公司的行为违法,到当地劳动部门申请仲裁。仲裁支持了张先生的诉求,要求公司方支付经济补偿金。

该化纤公司不服诉至法院。绍兴市柯桥区人民法院审理认为,化纤公司主张的张先生“违规出勤,严重违反公司规章制度”不属于法律、法规规定的可以解除劳动合同的理

由。该公司《劳动用工制度》中有规定,员工经批准加班的,可按照国家规定支付加班工资或安排补休。对于张先生两次周末出勤,公司均未提供相应的证据证明已支付发放加班工资或已安排补休,就不能证明张先生已经出勤。

所以,公司以“违规出勤”为由,与张先生解除劳动合同关系,不符合法律规定。

最后,法院一审判决公司向张先生支付经济补偿金8.7万元,连同尚未付清的工资,一共需支付张先生11万元。

提示：

如果公司要主张辞退劳动者是合法解除劳动合同关系,必须举证证明劳动者属于法律、法规规定的可以解除劳动合同情况,或者证明劳动者确实违反了单位的规章制度,且该规章制度经过民主程序,不违反法律、法规及政策规定,并向劳动者公示。

骂上司被“开除”

案例故事：

2011年8月1日,郑某与湖北黄石一家公司建立劳动关系,职务为商务代表,约定劳动合同期限为3年。2012年8月,该公司与郑某解除劳动合同,双方发生争议。

郑某向当地劳动争议仲裁委申请仲裁,称公司解除劳动合同的行为违法,并称公司安排他加班,还欠他社保费等。此后,劳动仲裁委裁决认定,该公司应支付郑某加班费



类型 2

各种“罚款”

上班迟到一次罚10元

案例故事：

小谢2012年5月22日到广东江门一家公司工作,同年7月发工资时,小谢发现被扣100元,原因是“上班迟到”。小谢感到不满,辞职后申请了劳动仲裁,要求公司退还违法扣除的100元罚款、工作押金50元,并赔偿因未签订劳动合同的另一倍工资2187元。仲裁支持了小谢的请求,公司不服裁定而向蓬江法院提起诉讼。

说理：

法院审理认为,该公司考勤管理制度没

有经过职代会或全体职工讨论而实施,制定程序不合法,此外也没有证据显示该公司已将该制度公示或告知员工,不符合我国《劳动合同法》第四条的规定。公司以员工小谢迟到为由罚款100元的做法不合法,应予退还。同时,该公司在员工入职时收取50元服装押金,也违反了《劳动合同法》第九条的规定,应予退还。

法院还认定,该公司未依法与员工小谢签订劳动合同,应支付小谢工资2187元。该公司不服判决提起上诉,2014年4月,当地中院通过调解,该公司同意一次性向小谢支付1500元结案。

员工盗窃被罚1.5万元

案例故事：

张林(化名)盗取22斤铜线后被单位罚款1.5万元,从拘留所出来后向单位索要罚款被拒。2013年7月1日,江苏省如皋市人民法院对这起退还财产纠纷案作出一审判决,被告如皋某造船公司全额退还原告1.5万元。

张林是如皋市一家造船厂的电工。2012年10月23日,张林偷将公司22斤铜线(后经公安部门估价为392元)放在了自己的挎包内。在出大门时,被公司保安发现。公司方面提出,张林偷了厂里的东西要罚款1.5万元,要不就送派出所处理。张林缴纳了1.5万元罚款后还是被该公司送交公安机关,并被处以拘留。从拘留所出来后,张林认为公司无权对其处以罚款,要求公司全额退还却遭到拒绝,为此将公司诉至法院。

法院经审理认为,张林盗窃船厂22斤铜线后,船厂向其收取1.5万元缺少法律依据,

依法应当退还。

说理：

“根据我国宪法规定:公民合法的私有财产权不受侵犯。罚款,在一定意义上说,就是剥夺公民的财产权。依照立法法和行政处罚法的规定,对财产的处罚只能由法律、法规和规章设定。企业作为以营利为目的的经济组织,无权在规章制度中设定罚款条款。”该案承办法官司荣华介绍,我国劳动合同法第九十条明确规定,劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。该条是劳动合同法中仅有的规定劳动者承担赔偿责任的条款,故我国法律并未规定企业有罚款权,企业无权制定包含罚款内容的规章制度。本案中,虽然张林盗取了船厂的铜线,但船厂无权对其处以罚款,且未能提供证据证明其因此遭受的经济损失,故法院判决该造船公司败诉。

出事故要罚驾驶员6000元



案例故事：

老杜是四川省内江一家运输公司的驾驶员,双方签订了3年期劳动合同,合同期限为2013年1月1日至2015年12月31日。合

开会迟到罚款200元

案例故事：

2012年5,小甘由于开会迟到,被所在的饭店扣掉了200元的工资,这让原本收入就不高的小甘心里很不是滋味。辞职之后,他向劳动争议委员会提请仲裁,要求饭店返还他被扣掉的罚款。饭店不同意,为此小甘申请了劳动仲裁。

2013年6月,小甘收到劳动仲裁委员会的裁决书:饭店返还小甘的200元。

饭店方认为自己的罚款没错,开会不迟到是饭店的规章制度,而且职工小甘在进饭店时就签订了劳动合同,里面说得非常清楚,本人未能履行职责,导致饭店物品缺失或违反公司管理制度,愿意接受公司按对等损失的2倍予以罚款。小甘现在不干了,就来讨回罚款,不合理。

小甘却不这样认为,觉得自己入职时必须

为程度,故公司与郑某解除劳动合同的依据不足,系违法,应支付违法解除劳动合同的赔偿金;同时支持了郑某年休假工资、加班费等的主张。法院最终判定:公司支付郑某的年休假工资550元、违法解除劳动合同的赔偿金5982元、失业保险赔偿金1890元、加班费2829元,共计1万余元。

提示：

用人单位单方解除劳动合同,应当符合法律规定。“劳动者严重违法劳动纪律或用人单位规章制度的”,单位确实可以单方解除劳动合同,且不用支付经济补偿金,但前提是单位得举证证明,否则,单位就有可能又“丢人”又“赔钱”。

特别提示

劳动者违纪而被解除劳动合同是用人单位对劳动者最为严厉的处罚,解除后用人单位无需支付劳动者经济补偿金。根据法律规定,涉及此类解除劳动合同的争议,由用人单位负举证责任,也就是所谓的举证责任倒置,用人单位需要提供的证据如下:

- 1.劳动者存在违纪的事实;
- 2.用人单位据以解除劳动合同的规章制度;
- 3.规章制度的产生系依据法律规定经过了民主程序;
- 4.规章制度产生后依法向劳动者明示;
- 5.在解除劳动合同前已经将理由通知了工会。

同约定月工资为3500元。

2014年1月3日,老杜驾驶的大货车追尾了吴某驾驶的上海大众出租车。后经交警部门认定,老杜负事故全部责任。老杜所在的运输公司此后赔偿了吴某的车辆损害维修费用、车辆价值减损等2万余元。

运输公司认为老杜对这起交通事故应当承担赔偿责任,于是扣发了他事故当月工资500元,并称要扣12个月共计6000元作为罚款处理。

老杜不服向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决确认公司扣发工资的行为违法并补发被扣工资500元。

说理：

经仲裁审理后,当地劳动争议仲裁委依法作出裁决支持了老杜的仲裁诉求,并对该运输公司作出了仲裁建议书即对因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,建议该用人单位可依照《工资支付暂行规定》的相关规定处理,不宜用罚款的方式处理。

说理：

对于双方的主张,仲裁委审理认为,原《企业职工奖惩条例》规定,企业对于违反规章制度的职工可以进行罚款,但2008年1月15日国务院颁布第516号令明确废止该条例,并规定以《劳动法》、《劳动合同法》代替。由此,企业丧失了罚款的权力。而且小甘所在饭店制定的规章制度也未通过职工集体讨论并公示,故裁决支持小甘的申请请求,让饭店返还小甘的200元。