

一公司对员工“一次性累计”处罚并解雇被判赔

判决认定公司行为超出合理管理限度,构成违法解除

阅读提示

公司对员工一次性作出5份处罚决定书后将其解雇。该案经过一裁两审,二审法院认为,案涉公司对员工违纪行为未及时处理,将动态的、提醒矫正过程中的“累计”异化为静态的“一次性叠加”,突破了劳动法律法规对用人单位行使解除权的限制。

一审法院认为,小刘至少存在一次记过处分、两次书面警告处分,根据该科技公司《员工手册》关于“累计两次书面警告相当于一次记过,累计两次记过可予以违纪解聘”的规定,解除劳动关系具有相应的事实和法律依据,故判决不予支持原告诉请。小刘不服,提起上诉。苏州市中级人民法院二审认为,就单次处罚决定而言,一审认定并无不当,但用人单位行使解除权应遵循正当程序,兼顾管理权与劳动者权益平衡。本案中,该科技公司以单日作出的多份处分累计解除劳动合同,存在明显问题。

判决指出,一次性累计处分违反“累计”条款的规范目的。该制度系针对劳动者在合理时间段内多次违纪、经用人单位及时处理后仍不改正的情形,而案涉公司对员工违纪行为未及时处理,以集中处分促成《员工

手册》中累计解除条款的达成,将动态的、提醒矫正过程中的“累计”异化为静态的“一次性叠加”,突破了劳动法律法规对用人单位行使解除权的限制。

法院认为,根据劳动合同法,只有在劳动者严重违反用人单位规章制度情形下,用人单位方可解除劳动合同。解除劳动合同是对劳动者最严厉的惩罚措施,用人单位应审慎为之。案涉公司在小刘长期履职期间,对违纪行为时隔多年才追责,且未给予任何整改机会,直接以历史行为叠解除劳动关系,明显超出合理管理限度。尤其对于轻微违纪(如未报送工作明细),用人单位更应通过警示、培训等方式督促改正,而非直接将其作为解雇事由。

法院还认为,劳动关系具有继续性契约特征,用人单位行使管理权时应遵循诚实信用原则,兼顾劳动者对劳动关系存

续的合理信赖。本案中,小刘已经持续、稳定地工作5年有余。公司集中追责过往行为并解除合同,实质剥夺了劳动者对劳动关系稳定性的合理期待。用人单位对非即时性、非重大违纪行为,应在合理期限内行使管理权。公司怠于行使权利后又以此为由一次性作出处罚并累计叠加从而解除劳动合同,行使用工自主权已超过合理限度,动摇了劳动者对职业安定性的基本期待,与构建和谐稳定劳动关系的立法价值相悖。

最后,苏州市中级人民法院对案涉解除行为合法性合理性予以否定性评价,终审改判该科技公司支付小刘违法解除赔偿金16万余元。

该案承办人、苏州劳动法庭法官朱立说,应审慎审查用人单位解除劳动合同事由及相应依据,防止用人单位通过一次性累计违规处罚的方式变相无偿裁员。用人单位依据规章制度对劳动者的违纪行为进行相应处置,属于用工自主权的范畴,但是上述用工自主权应当受到合理期限的限制。本案中用人单位对劳动者3年前的违纪行为进行一次性质累计处罚以达到“合法解除”目的,损害劳动者合法权益,应认定违法。

有企业对员工工作失误实行“累加式处罚”,法官表示——

不能把“小错累计”当成解雇“万能牌”

本报讯 (记者卢越)“迟到3次,忘记打卡几回,攒到一定次数就被解雇。这样的操作合法吗?”近日,有劳动者在社交平台表达困惑。有人称企业对员工几年前的工作失误一次性“秋后算账”,有的对员工的工作失误集中性“小过重罚”。实践中,这样的“累加式处罚”容易引发争议。““累加式处罚”操作是否合法合理,需要从程序和内容两方面来看。”2月3日,北京市第一中级人民法院民六庭副庭长吴博文告诉《工人日报》记者,“劳动规章制度应当依照劳动合同法第四条规定的程序制定,且向劳动者公示或告知,内容上应当合理合法。”

记者注意到,司法实践中,有用人单位

因制定的相关条款过于苛刻并由此解雇员工,导致败诉。在北京市第一中级人民法院审理的一起案件中,韩某于2023年6月至2023年12月累计脱岗约10小时,被解除劳动合同。法院认为,只有在劳动者严重违反用人单位规章制度或者存在其他足以导致劳动合同不能继续履行的行为时,用人单位才能解除劳动合同;此外,员工手册规定旷工累计10小时即解除劳动合同未免过于苛刻,该公司也并未按照规定,先行给予劳动者书面警告以引起其注意并督促其改正,因此构成违法解除。

员工构成一般违纪后,用人单位是否及时处理,也是审判中的考量因素。

2024年5月,广州市中级人民法院发布一起劳动争议典型案例。司机赵某人职后近4年存在拒绝公司出车安排等行为,收到3次警告信后被解雇。法院在对规章制度的合理性审查中引入了“累加式处罚”的时间要件,明确以严重违反公司规章制度为由解除劳动合同应遵循及时处理的原则,用人单位不应制定过于严苛、没有时效限制的惩戒规定。该公司被判违法解除。

“规章制度内容上应当含有明确的时间周期和合理的惩戒梯度,用人单位处罚应执行及时,程序正当,相关事实依据应证据确凿,处罚措施不违反‘一事不二罚’等原则。”吴博文说。

吴博文进一步表示,法院的审查重点在于累计的合理性和解雇行为的正当性。“比如,不同性质的过失能否简单累加?一次因交通拥堵的迟到与一次因工作疏忽导致轻微损失,性质不同,损失程度不同,直接累加可能不合理。”他说,“即使累加达到了解雇条件,最终被解雇的行为是否达到了‘严重违反规章制度’的程度,仍需结合具体情形进行判断。”

吴博文提示,用人单位适用规章制度解除劳动合同,须遵循禁止溯及既往、一事不再罚、设置处罚时效的合理期限和比例原则,用累计方式将数个轻微过失“升格”为足以解雇的严重违纪,必须审慎,不能把“小错累计”当成解雇“万能牌”。

检察机关依法纠治跨区域违法抓捕

监督撤案3000余人,作出不起诉决定3500余人

本报讯 2月2日,最高人民检察院召开新闻发布会,通报2025年全国检察机关开展违规异地执法和趋利性执法司法专项监督的主要情况。检察机关依法办理一批存在典型趋利性情形的案件,共监督撤案3000余人,依法作出不起诉决定3500余人。

据介绍,检察机关重点监督对侵犯企业合法权益犯罪应当立案而不立案,以及涉企刑事案件中不应当立案而立案、应当撤案而未撤案等情形,依法纠治跨区域违法抓捕、违规异地办案等行为,加强对涉企刑事案件管辖权的审查,促进规范行使刑事案件管辖权。

此外,检察机关依法强化对违法查封、扣押、冻结等涉企强制措施的监督。重点监督超权限、超范围、超数额、超时限“查扣冻”财产等损害企业合法权益的行为,加强对涉案财物移送、流转、处置的监督。重点依法加强对涉企人员违规采取人身强制措施的监督,监督依法及时解除强制措施。共监督解除、返还违法“查扣冻”26亿余元,依法变更人身强制措施820余人。

在一起涉嫌犯罪的案件中,立案管辖依据不充分,未经甄别超范围冻结多个企业及相关人员账户资金,且综合全案认定事实不清、证据不足。检察机关依法监督解除超范围冻结资金6800万余元、对多名公司高管及代理商及时解除强制措施,并依法对全案作不起诉处理。

在依法监督清理涉企刑事“挂案”方面,检察机关依法加强对立而不侦、退回补充侦查后长期未重新移送等涉企案件的监督,重点关注案件既不依法撤销又不移送审查起诉等情形,防止案件长期搁置。共推动清理涉企刑事“挂案”4300余件。

检察机关严格区分经济纠纷和刑事犯罪,防止以刑事手段不当干预、影响平等民事主体之间的正常经济活动,共监督纠正以刑事手段插手民事经济纠纷210余件。如,某公司负责人为打击竞争对手,勾结公职人员伪造证据,指使他人报案,致使多人被违法采取刑事强制措施。经检察机关依法监督纠正,涉案责任人以犯徇私枉法罪被判处有期徒刑。(法文)

员工“挂名老板”遭遇“上任容易辞职难”

法院判决要求公司办理变更登记

本报讯 (记者虎慧敏 通讯员陈晓珍)挂名公司法定代表人,想辞职却遇“卡壳”?近日,广西平南县人民法院依法审结一起挂名法定代表人近公司涂除登记纠纷案,破解了挂名法人“辞任难”困境,维护了当事人的合法权益。某有限公司于2021年3月注册成立,2023年12月,因原法定代表人离职,该公司委托员工张某临时担任法定代表人,兼任执行董事,并出具《免责证明》,明确张某系挂名法定代表人,不持股且不承担公司债务纠纷。随后,公司完成法定代表人变更登记,张某任职期间仅协助管理生产车间及日常事务,未实际控制公司。

2025年1月,张某发微信给公司股东李某,提及法定代表人变更事宜,还在微信公司股东群发出书面辞职信,辞去挂名法定代表人身份及其他所有职务。2025年3月10日,张某又在股东群发送“辞职信”和“离职申请表”各一份,并通知各股东召开股东会,推荐新的法定代表人。公司股东均无回应。张某遂以该公司为被告诉至法院,请求涂除挂名法定代表人及变更相关登记手续。

法院经审理后认为,张某并非该公司的出资人、股东或者实际控制人,其任职期间并未实际控制公司,只是根据股东李某的指示协助管理公司事务,且根据《免责证明》,张某仅是名义上的法定代表人。公司的执行董事、法定代表人与公司之间根据公司决议和同意任职而形成委任关系,该法律关系源自委托合同关系。故法定代表人有权通过提出辞任的方式与公司解除委任关系。

法院认为,本案原告向公司送达了解除公司法定代表人委托的通知。在辞任的通知有效送达公司的情况下,法定代表人已不具备任职的基础,公司应当及时选任新的法定代表人并办理变更。但本案被告公司在收到原告的申请后,未在合理期限内召开股东会重新选举公司法定代表人。

法院判决,被告公司应于判决生效之日起三十日内申请办理执行董事、法定代表人的变更登记,原告张某应予配合;如该公司届期未予办理,则应于本判决生效之日起三十日内办理涂除原告张某作为该公司执行董事、法定代表人的登记事项。

三省七市协同立法护水

南水北调中线水源地保护从分区分治迈向全域共治

本报讯 (记者张翀 通讯员姚峰 朱江)2026年3月1日起,《十堰市人民代表大会常务委员会关于加强南水北调中线工程水源地共同保护的決定》(以下简称决定)将正式施行。届时,湖北十堰、河南洛阳、三门峡、南阳及陕西汉中、商洛、安康等三省七市将正式实施南水北调中线工程水源地协同保护。这一国家南水北调水源地首次跨省协同立法成果,标志着中线水源地保护从分区分治迈向全域共治的法治化新阶段。

南水北调东中线一期工程通水11年来,累计向北调水超845亿立方米。作为中线工程核心水源地,湖北、河南、陕西三省有关地区始终严守“三个安全”底线。在此过程中,跨区域保护体系不完善、执法协同不足等问题逐步显现,亟须通过法治手段破解。

2025年,十堰市人大常委会积极推进此次协同立法,组织专家开展多轮调研座谈,严格依据相关法律法规,结合水源地保护实际,与安康、南阳等市人大常委会共同协商,最终形成涵盖26条具体内容的共同保护决定。决定内容聚焦生态环境保护修复、水生态环境信息系统共建、跨区域应急演练联合开展等核心任务,通过统一界定水源地共同保护的原则、范围、目标任务,建立起规划统筹、信息共享、执法联动、应急协同、生态共建、战略合作的法治化协作机制。

日前,十堰市南水北调水源地保护中心(十堰市南水北调区域协作中心)副主任李文文告诉记者,三省七市协同立法,不仅填补了南水北调水源地跨区域保护的法治空白,更实现了保护机制从分散治理向全域协同的系统性转变,对确保“一泓清水永续北上”,推动水源地经济社会高质量发展与生态环境高水平保护协同共进具有里程碑意义。

禁毒宣传进列车

2月2日,北京市天康戒毒康复所联合北京市公安局朝阳分局禁毒支队、北京铁路公安局北京公安处,在北京朝阳站及京哈高铁往返列车上,共同启动“禁毒护航新春 平安伴您同行”专项宣传活动。活动采用“车站+列车”双阵地模式,将禁毒宣传融入旅客的出行过程。

据了解,2026年春运前后,北京市天康戒毒康复所联合公安、司法、海关、城管、交通等多家单位,在多地开展春运安全主题宣传活动,为广大旅客提供禁毒、反诈、反恐、交通安全等方面的知识讲解,帮助旅客平安出行。

本报通讯员 张鹏飞 摄



员工拒绝跨市调岗,公司强制解雇违法

法官提醒,即使因客观情况需要调整岗位,也应遵循合理协商原则

本报讯 (记者刘友婷)原门店撤场停业后,用人单位能否要求员工跨市调岗?日前,广东省深圳市中级人民法院发布一起劳动合同纠纷案件明确指出,用人单位未与员工协商一致,不得以员工拒绝跨市调岗为由解除劳动合同。

2018年10月6日,郭某人职一家服装公司,在广州分店从事柜台销售工作。双方先后签订三份劳动合同,最后一份合同期限至2025年10月5日。2024年3月,广州分店因商场撤场停业,服装公司向郭某发出《调岗协商通知函》,拟将其调至佛山分店从事原岗位工作,薪资不变。郭某以在佛山无居住地,通

勤困难为由提出异议,拒绝跨市调岗,并要求在广州其他门店安排岗位。

随后,服装公司以双方未就调岗达成一致为由,向郭某出具《解除劳动合同通知函》,解除劳动合同。郭某申请劳动仲裁,仲裁裁决服装公司支付解除劳动关系经济补偿金。

公司与郭某均不服仲裁结果,互诉至法院。服装公司主张无须支付经济补偿金;郭某请求确认双方劳动关系存续至2024年4月3日,并要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

深圳市罗湖区人民法院审理认为,本案是劳动合同纠纷。服装公司提交的相关排班表仅能证明广州各门店排班情况,不能证明

在广州区域内已无其他可供安排的岗位。用人单位单方解除劳动合同,应具备明确事实和法律依据并依法履行程序。该公司在未协商一致的情况下解除劳动合同,构成违法解除,郭某主张违法解除劳动合同赔偿金具有事实和法律依据。

据此,法院确认双方于2018年10月6日至2024年4月3日存在劳动关系,判令服装公司向郭某支付解除劳动关系赔偿金,驳回该公司的全部诉讼请求。判决已生效。

办案法官指出,劳动者的劳动权与用人单位的用工自主权依法平等受保护,变更劳动合同须以协商一致为前提。本案中,服装

公司要求郭某跨市调岗至佛山,客观上将对其通勤和生活造成较大影响,在未协商一致的情况下解约,剥夺了劳动者的协商参与权,应依法承担违法解除责任。

法官提醒,调岗权的行使应以“生产经营必要”和“劳动者承受能力”为边界。即使因客观情况需要调整岗位,也应遵循合理协商原则,优先在原工作地点范围内提供替代岗位,并充分考虑劳动者通勤和生活等实际困难。随意扩大调岗范围或未尽协商义务,均可能面临违法解除劳动合同的法律风险。劳动者遭遇不合理调岗时,应及时固定证据,依法维护自身合法权益。