

公司开除疲劳驾驶司机,法院判决违法;游泳馆开除擅自离岗救生员,法院判决支持——

# 员工犯了错,企业能“一开了之”吗?

## 阅读提示

企业有权制定规章制度,但其执行,特别是涉及处罚时,必须审慎、适度。在行使管理权时,应主动审视自身是否存在过错,避免“只罚不纠”。

本报记者 李国

今年51岁的田师傅,是重庆某公交公司工龄逾20年的老司机。然而,一场交通事故改变了他的职业生涯。因疲劳驾驶引发交通事故,公司以违反《安全生产奖惩实施细则》为由将其除名。法院经审理认定是公司不合理的排班导致其疲劳驾驶,判决公司违法解除劳动合同应予赔偿。公司不服提起上诉。近日,重庆一中院判决驳回上诉,维持原判。

在另一起劳动争议案例中,游泳馆救生员值班时上厕所被开除,法院认为公司以“严重违反规章制度”为由解除双方的劳动关系,判决驳回了劳动者的诉讼请求。

两起案例都因员工犯错引起,为何判决结果不同?

### 司机疲劳驾驶后发生事故被开除

2024年12月13日,对田师傅而言是漫长的一天。清晨7时,他准时坐上驾驶室,开始一天的营运。18时43分,其驾驶的公交车与前方小轿车发生追尾,导致两车受损,一名乘客受伤。事后,田师傅承认事故发生系疲劳驾车未采取措施导致。据此,公交公司认定,田师傅系“四态”冒险行为(酒态、病态、疲态、不良状态)驾车引发交通事故,根据公司《安全生产奖惩实施细则》,于2024年12月30日解除劳动合同,不支付经济补偿金。

田师傅认为,公司排班不合理是导致其疲劳驾驶的主要原因。2025年3月7日,在多次协商无果后,田师傅申请劳动仲裁。重庆市北碚区劳动人事争议仲裁委员会以被申

请人主体不适格为由,作出不予受理通知书。随后,田师傅将公交公司诉至法院,请求认定公司违法解除劳动合同,并支付经济赔偿金。

法庭上,经核算,事发当日,田师傅在岗时间长达11小时43分钟,远超法律规定的8小时工作时间。公司所称的“班次间隙可休息”,在法律上被视为“等待工作状态”,仍属工作时间。法院认为,这种不合理的排班制度,是导致驾驶员疲劳,进而引发事故的主要原因。田师傅疲劳驾驶属违规,应受惩戒。但处罚必须与过错程度相匹配。

该案中,疲劳的主要成因在于公司安排的超时工作,而非田师傅个人故意懈怠或从事与工作无关的活动(如熬夜、酗酒)。法院认为,公司在自身存在重大过错的前提下,直接对劳动者适用最严厉的处罚,是将自身管理责任转嫁给劳动者的行为,显失公平,构成违法解除劳动合同。

一审法院判决公司支付田师傅违法解除劳动合同赔偿金25万余元、一次性伤残就业补助金4.8万余元。公交公司不服提起上诉,重庆一中院近日驳回上诉,维持原判。

“企业有权制定规章制度,但其执行,特别是涉及处罚时,必须审慎、适度。在行使管理权时,应主动审视自身是否存在过错,避免‘只管不理’‘只罚不纠’。”审理该案的重庆市北碚区人民法院法官张腾飞告诉记者,该案的特殊性在于超长的的工作时间,

人不是机器,工作安排超越了人的极限,责任在于公司而不在于劳动者。同时,作为驾驶员等特殊岗位从业者,也应严格遵守安全操作规程。

### 救生员因多次上厕所擅自离岗被处分

此前,重庆市南岸区人民法院审理了一起因值班时上厕所而被开除的劳动争议案。在某游泳馆当救生员的小陈,值班期间上厕所的时候被抓拍到不在岗,游泳馆给予他扣分、记过处分。

没过多久,小陈又因为上厕所被拍到不在岗。游泳馆以其严重违反规章制度为由,决定解除双方的劳动关系。

小陈认为自身在不得已情况下上了厕所,公司就以违反公司规章制度为由将其开除,属于违法解除劳动合同。由于小陈不服劳动仲裁结果,遂诉至法院,要求公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金5万余元。

法院经审理认为,小陈作为专业救生员,岗位特殊,不仅得有专业的急救能力,还得有高度的责任心和敬业精神,严格遵守工作纪律,确保泳客的安全。同时,据了解,游泳馆要求临时离开岗位需报备,就是在工作群里说一声,好让主管安排替班救生员,流程并不复杂,不影响他上厕所的生理需求。法院最终判决驳回了小陈的诉讼请求。

### 处罚员工不能“一开了之”

“在法律框架内,规章制度是用人单位行使用工自主权的工具,帮助企业规范内部管理,提升工作效率”,北京德恒(重庆)律师事务所工会主席李健律师在对上述两个案例进行分析时认为,小陈作为泳池的重要安全保障力量,其擅自离岗会导致其负责水域内的安全监管出现空白,给泳客造成严重的安全隐患,甚至可能会引发不可挽回的严重后果,为公司带来极大法律及运营风险。公司认定其行为构成“严重违反公司规章制度”的情形,并据此解除双方的劳动关系,合情合法。而在田师傅一案中,面对用人单位违法超时加班等侵害劳动者合法权益的行为,劳动者要勇于说“不”!

张腾飞认为,“解除劳动合同是最后手段,而非首选方式。”发生问题时,简单归咎于劳动者并非“一开了之”,是管理者的懒政。真正的安全管理,在于从自身找原因、补漏洞、优流程。良好的劳动关系建立在相互尊重和共同遵守规则的基础之上。他告诉记者,在他过去审理的类似公交司机“四态”冒险驾车行为中,企业的合理诉求会得到支持。

李健提醒,劳动者在工作中,应该在保障自己合法权益的同时遵守公司规章制度。用人单位在制定规章制度时也应做到合理规范、公开透明。“解除劳动合同,是员工最严厉的处罚,也是事关公司是否承担法律后果的重要决策。企业需要事先研判,事中沟通,事后安抚,绝不是一解事了。”

“如果用用人单位作出的处罚(尤其是解雇)明显不公、过重,且自身过错与单位管理失职相关,员工应积极寻求法律救济。劳动监察、工会维权、提起诉讼都是有有效的维权途径。”李健说。

## 一木工受伤后维权遇阻

“雇主”因无法举证被判承担法律后果

本报讯(记者吴锋思 通讯员肖君)近日,和田地区中级人民法院审判庭内,随着法槌落下,一起持续近两年的劳动争议案件终于画上句号。上诉人居某与被上诉人内蒙古某电力工程公司之间的劳动关系纠纷,以和田地区中级人民法院撤销一审判决、确认双方存在事实劳动关系而告终。

2024年3月2日,和田县某木材加工厂内,居某经与案外人王某口头协商,开始从事木工工作。双方约定日工资120元,工作内容包括木工制作及服从安排的其他任务。居某每天按时到岗,在3号厂房内进行木材加工,接受现场负责人王某的日常管理。

2024年7月24日,居某在操作木工机械时,不慎被设备伤及手部。王某立即将其送往医院救治,并垫付了2.5万元医疗费。受伤后,居某多次与王某沟通赔偿事宜,但对方始终以“临时雇佣”为由拒绝承担全部责任。2025年3月,居某申请劳动仲裁,要求确认与内蒙古某电力工程公司存在劳动关系。

2025年4月14日,和田县劳动仲裁委作出裁决,支持了居某的请求。内蒙古某电力工程公司不服裁决,向和田县人民法院提起诉讼。公司主张,案涉加工厂与公司无关,王某并非公司员工,居某的工资由王某个人支付,与公司不存在法律关系。

一审法院判决,认为现有证据不足以证明案涉项目由该公司承建,且居某的工资由王某发放,非公司直接支付,故判决双方不存在劳动关系。

居某不服,向和田地区中级人民法院提起上诉。为查明事实,法院从和田县某镇政府调取到三份关键证据:《某车间租赁合同》《租赁终止协议》及三份网上电子银行电子回单。这些证据显示,2023年9月10日,内蒙古某电力工程公司与和田县某镇政府签订租赁合同,承租3号、4号厂房用于木材加工,租期五年,年租金6万元。刘某作为公司监事,以个人名义分三次向镇政府转账支付租金,与合同约定完全吻合。

法院经审理认为,认定事实劳动关系需综合考虑多个因素。首先,内蒙古某电力工程公司作为场地承租方,具备用工主体资格。刘某作为公司监事支付租金的行为,增强了公司与案涉加工厂的关联性。其次,居某在以刘某名义承租的场地内工作并受伤,该公司未能提供证据证明其与居某不存在劳动关系,亦未说明为何非员工在承租场地内组织生产,应承担相应的法律后果。

二审法院认定居某与内蒙古某电力工程公司之间存在事实劳动关系。判决撤销一审法院的判决,确认居某与内蒙古某电力工程公司从2024年3月2日至2024年7月24日期间存在劳动关系。

## “1+N”多元联动化解劳动合同纠纷

本报讯(记者张婧 通讯员王振凤 何文婕)王姓姐妹均为听力残疾人,二人一同入职某单位已8个月,因单位只与妹妹签订劳动合同、发放工资、缴纳社保等,对姐姐却仅缴纳社保。姐妹二人认为该单位侵害其合法权益,将情况向青岛市残联反映、寻求帮助。用人单位则主张,原计划仅招聘妹妹一人,后与其家属口头约定,可一同安置姐姐,但仅为姐姐缴纳社保。双方虽经多次交涉,但难以达成一致。

为推动纠纷快速、高效化解,山东省青岛市残联依托“总对总”在线多元解纷机制,将案件线索反映至青岛市中级人民法院,在法院指导下开展纠纷调处工作。青岛市中级人民法院按照涉残案件“优先立案、优先调解、优先审判、优先执行”原则,征得双方当事人同意后,依托与市残联建立的“1+N”涉残疾人纠纷调解机制,由残联牵头成立一支由涉残纠纷调解员、助残公益律师和手语翻译等诉讼辅助人员组成的专业调解团队,一同参与调解。

调解中,考虑到听力残疾人的沟通障碍,法院安排手语翻译协助调解员,耐心与当事人及其家属沟通,详细解释调解流程、当前进展情况及后续拟采取措施,引导她们以平和的心态配合调解工作,营造良好的调解氛围。

随后,调解团队与用人单位进行沟通,通过释法明理、列举类案等方式向其说明仲裁及诉讼方式可能存在耗时长、解纷成本高等问题,引导通过调解方式化解纠纷。最后,在双方“面对面”调解中,就案件涉及劳动合同签订和经济补偿认定问题,进一步释法说理。

法院认为,用人单位应依照法律规定向劳动者支付经济补偿;另一方面,残疾当事人应考虑用人单位善意的出发点,在合理合法的框架内表达诉求,促使双方以客观、理性的态度推动纠纷妥善解决。最终,双方达成一致意见并签订调解协议,用人单位按照残疾当事人意愿与其解除劳动关系,并按相关规定向当事人支付双倍的8个月工资和经济补偿共3.4万余元。

## “活封活解”为农民工追回欠薪368万元

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员李嘉欣)“一周前我们还逼着368万元工资欠条忧心忡忡,没想到这么快法院就把钱都追回来了!”近日,吉林省松原市乾安县人民法院执行局通过“活封活解”执行方式,为包括老李在内的130名农民工全额追回欠薪。

据了解,这起案件源于吉林省某建设工程有限公司拖欠工程款纠纷。判决生效后,企业迟迟未履行,案件进入执行程序。承办法官刘悦冻结企业账户后却发现异常:账户近期仍有工程款进账,企业过往信用良好,若简单划扣,流动资金瞬间枯竭,企业可能破产,农民工后续权益也将“泡汤”。刘悦决定寻求最优解。此时,老李和工友代表带来一段37秒语音:“这家公司以前口碑不差,要是被‘执行死’了,我们往后找活儿的路就不宽了?”这份来自债权人的理解,让刘悦坚定了把“死封”变“活解”的思路。

随后,一个名为“农民工工资专项协调”的微信群随即建立。成员仅5人,法官、书记、老李、申请执行人代理律师及企业法定代表人王某。最初交锋火药味十足,一方坚持“欠债还钱”,另一方哭诉“账户不解,一分钱动不了”。刘悦并未急于调和,而是连续推送“材料”:失信惩戒典型案例、工资支付法律红线。视频发出后,群里沉默良久。当晚王某主动表态:“我们认账,请给个机会,但账户需要先活过来。”转机在共情中萌芽。刘悦顺势提出“解封前置、即时履行”方案,法院先行解冻账户,但企业须在24小时内将足额款项划入法院监管账户。

5日上午,刘悦依法作出解封裁定,带着裁定书直奔银行现场办妥手续。下午3点多,368万元工资通过绿色通道精准直达130名农民工账户。案结后,乾安法院还出具《企业信用修复证明书》,帮助企业消除负面信用影响。



## 一堂“法治生日”课

3月17日上午,河南省安阳县人民法院白璧法庭法官走进辖区安东第二实验小学,为该校900余名八年级学生进行“14周岁法治生日”主题宣讲。

法官结合刑法、未成年人保护法、预防未成年人犯罪法、治安管理处罚法等相关法律法规,讲解了14周岁的法律意义以及需要承担的法律责任。

本报通讯员 黄宪伟 摄

## 以案说法

# 拖欠工资的公司被注销后,员工工资还能找谁要?

本报记者 周倩

一公司因拖欠员工工资,被法院判决败诉后仍迟迟不支付欠薪,被员工申请强制执行。不料,在执行过程中,该公司因注销登记不能偿还所欠工资,员工还能找谁讨要工资?

记者日前从北京市海淀区人民法院获悉这起案例。该案中,该公司未经合法清算即办理注销登记,员工为索要工资,申请追加股东为被执行人,最终法院支持了员工的诉求。

### 【案情介绍】

赵先生是一家公司的员工,因公司欠薪,其申请劳动仲裁后诉至法院。最终法院判决确认该公司应支付赵先生工资。判决生效后,公司却迟迟不支付欠薪。

无奈之下,赵先生向法院申请强制执行,在执行过程中,该公司办理了注销登记。为顺利要回工资,赵先生将该公司股东孙某和李某诉至法院,要求确认追加二人为该案的被执行人。

### 【庭审过程】

孙某和李某不同意被追加为被执行人,并表示在公司注销之前,已经口头通知了赵先生;赵先生则表示,他是在申请执行过程中

才知道公司已无可执行的财产,之后查阅企业档案登记材料,得知公司已被注销。

法院经审理后认为,赵先生的工资确实属于该公司尚未清偿的债务,且直至公司因解散而注销登记仍未清偿。公司注销登记前,虽在形式上组成了清算组并向工商管理

部门备案,但没有按照相关法律规定书面通知赵先生。

法院认为,该公司清算组未履行通知义务,清算程序不符合法律规定,导致赵先生未及及时申报债权,而拿不到工资。作为公司股东,孙某和李某应对公司未清偿债务承担连

带清偿责任。

### 【法院判决】

法院确认追加孙某和李某为该案的被执行人,对公司所欠赵先生的工资承担连带清偿责任。

### 【以案说法】

我国公司法第二百三十五条第一款规定,清算组应当自成立之日起十日内通知债权人,并于六十日内在报纸上或者国家企业信用信息公示系统公告。债权人应当自接到通知之日起三十日内,未接到通知的自公告之日起四十五日内,向清算组申报其债权。

《最高人民法院关于民事执行中变更、追加当事人若干问题的规定》第二十一条规定,作

为被执行人的公司,未经清算即办理注销登记,导致公司无法进行清算,申请执行人申请变更、追加有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东为被执行人,对公司债务承担连带清偿责任的,人民法院应予支持。

根据公司法等相关法律规定,认定股东是否承担责任的前提,是公司在办理注销登记前是否进行了依法清算。如果公司只

是在形式上履行了清算程序,但实际上违反了法律规定的清算程序和实质要件,股东依法应当承担相应的法律责任。

在此提醒用人单位,如欠付劳动者工资或仍有未清偿完毕的债务,办理注销登记前应当结清债务,如无视劳动者的合法权益而执意办理注销企业手续,劳动者要求股东承担相应责任的,股东应依法承担相应给付义务。