



劳动创造幸福,法治守护尊严。为切实维护劳动者合法权益,营造和谐稳定的劳动关系,本期“身边案”聚焦劳动争议热点难点典型案例,为劳动者和用人单位释法析理、答疑解惑,助力读者在劳动和用工过程中知法、懂法、用法。

王某是一名票务员,在工作期间曾将其个人领取的票据借给其他票务员使用,累计达298次。公司因此对王某处以14.9万元的罚款。王某认为公司的处罚决定不合理,拒绝缴纳罚款。公司遂以每月扣除王某部分工资冲抵罚款。

为维护自身合法权益,王某向劳动仲裁部门提出申请仲裁未果,遂向人民法院提起劳动争议诉讼。近日,海口市中级人民法院做出二审判决,支持王某主张无需向公司等缴纳经济处罚14.9万元和公司返还被扣除的工资1.89万余元的诉请。

■本报记者 陈敏 通讯员 范慧芳 徐子惠

案件详情:票务员违反公司规定被罚14.9万元

2010年2月10日,王某与海某分公司签订了无固定期限劳动合同,约定其担任补票点服务员。入职后,王某被派往海口市某客运公司补票点从事补票点服务员工作。

2019年10月10日,海某集团公司召开第二届三次职代会,审议通过该公司《票据管理办法》。2019年10月14日,海某集团公司印发该办法并下发至集团公司各部门及海某分公司等下属单位。该《票据管理办法》第三十七条规定“各类领票员之间禁止相互借用票据,如发现存在相互借用行为的,给予行为人每次500元的经济处罚。”

按照该办法,王某作为查票员应自行签领补票单据,并且补票时登录自己的系统账号进行补票。后经海某集团公司稽查部门查实,王某在2019年11月至2021年11月期间,将其个人领取的票据借给他人使用,共计298次(天)。王某在海某集团公司稽查总队的询问笔录中亦认可存在该项事实。海某集团公司于2022年3月3日作出《稽查处罚决定书》,决定对王某处罚14.9万元。王某向海某集团公司提出复议。海某集团公司于2022年3月18日作出《稽查复核意见书》,维持了原处罚决定,并于2022年3月24日向王某出具《关于缴交罚款的通知》,要求王某自接到通知之日起45日内交齐14.9万元罚款。王某不满该处罚,未按通知要求缴交罚款。海某分公司自2022年4月起,按月从王某的工资中扣除部分工资用以抵扣罚款。

2023年7月10日,王某向海南省劳动人事争议仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请,请求裁决其无须向公司缴纳经济处罚14.9万元、公司向王某返还扣除的劳动报酬1.89万元等。省劳动人事争议仲裁委员会作出《案件逾期告知书》后,王某遂向法院提起劳动争议诉讼。

二审法院:《票据管理办法》无效,票务员无需缴纳罚款

一审法院经审理认为,《票据管理办法》系经民主程序制定,王某违反《票据管理办法》,海某集团公司等根据该规定对王某作出处罚,系企业内部管理行为,王某主张无需缴纳罚款14.9万元及返还被扣工资1.89万余元的理据不足,不予支持。

王某不服一审判决,向海口市中级人民法院提起上诉。

海口中院经审理认为,海某集团公司在其制定的《票据管理办法》中规定对于员工借用票据的行为每次罚款500元,不符合法律、行政法规的规定,应属无效。海某集团公司及其下属公司对王某做出罚款14.9万元的决定依据不足,王某主张无需向海某集团公司等缴纳经济处罚14.9万元的诉请理据充分,应予支持。

关于王某每月被扣除的工资,根据《工资支付暂行规定》第十六条的规定可知,用人单位扣除劳动者工资的前提是因劳动者本人的原因给公司造成了经济损失。但海某集团公司等未能举证证明王某的违规行为给公司造成任何经济损失,且双方之间签订的劳动合同和公司制定的规章制度中也均未约定用人单位有权就员工的违规行为扣除工资。王某主张海某集团公司等返还被扣除的工资1.89万余元具有事实和法律依据,应予支持。

法官说法:企业制定对劳动者进行罚款的规章制度不合法

该案承办法官介绍,用人单位依法享有自主经营权和自主用工权,具有一定的处罚权,但是该处罚所依据的规章制度必须要经过民主程序制定,内容不能违反国家法律法规,不得侵害员工的合法权益。罚款一般指行政机关依法对违反行政管理秩序的公民、法人或者其他组织,以承担一定金钱给付义务的方式予以惩戒的行为。根据《中华人民共和国行政处罚法》的相关规定,罚款作为行政处罚种类之一,只能由法律、法规、规章设定。用人单位与员工系平等的民事主体,现行法律、法规也未赋予企业对其员工罚款的权利,因此企业制定的对劳动者进行罚款的规章制度条款是不合法的。该案中,劳动者王某主张不予缴纳罚款并要求用人单位返还以缴纳罚款为名扣发的工资的,应予支持。

承办法官表示,员工有迟到、早退、旷工等行为,企业可以扣除相应的工资,员工迟到一小时只能扣除一小时的工资,额外罚款、“旷一扣三”“迟到两小时视为旷工半天”都是不符合法律规定的。

承办法官介绍,如果因员工故意或重大过失给公司造成经济损失的,公司可以按照劳动合同约定从员工的工资中扣除,但每月扣除的部分不得超过员工工资的20%。从程序上来说,公司扣工资抵偿损失应在劳动合同或者规章制度、员工手册等中明确约定,并且应当书面告知员工扣除的原因以及数额,接受并处理劳动者的异议。



(图片来源网络)

邱先生2011年入职海某公司,在工作岗位上辛勤耕耘12年。2023年合同期满时,身为公司老员工的邱先生向公司申请续签。但令他没想到的是,海某公司不仅要与他解约,还拒绝支付相应的补偿。面对公司的无故辞退,邱先生选择通过仲裁、诉讼途径维护自己的合法权益。

■本报记者 陈敏 通讯员 范慧芳 徐子惠

案件详情:工作超10年被解雇,劳动者诉请公司赔偿

2011年4月至2015年6月,邱先生先后在海某公司下属的甲公司、乙公司、丙公司工作。海某公司于2015年6月13日作出的《关于邱先生调入并任职的通知》,载明“同意丙公司邱先生调入海某公司工作,并任命为招商采购部副总经理”。

2015年6月25日,海某公司与邱先生签《劳动合同书》,约定合同期限自2015年6月25日起至2018年6月24日止,邱先生在市场部从事副总经理岗位工作。

2018年6月25日,海某公司与邱先生签订《劳动合同书》,约定合同期限自2018年6月25日起至2023年6月24日止,邱先生在招商导购部从事副总经理岗位工作。

2023年6月6日,海某公司向邱先生送达《劳动合同到期不续签通知书》,通知公司决定不再续签劳动合同。邱先生不同意公司该决定,希望续签劳动合同,双方沟通未果。

2023年7月4日,邱先生向海口市美兰区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决确认:双方之间劳动关系存续期间为12年;海某公司向邱先生支付违法解除劳动关系赔偿金37万余元。

2023年7月5日,海某公司向邱先生送达《终止劳动合同证明》,载明邱先生在海某公司工作年限为8年。次日,海某公司向邱先生支付经济补偿金12.53万余元。

2023年10月26日,海口市美兰区劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决书,裁决海某公司向邱先生支付经济补偿6万余元,驳回其他仲裁请求。

二审法院:公司违法终止劳动合同,应支付赔偿金26万余元

海某公司与邱先生均不服仲裁裁决,分别向一审法院提起诉讼。

一审法院经审理认为,海某公司还需向邱先生支付4年的经济补偿6万余元。海某公司与邱先生第二次签订的劳动合同期限届满后双方已无劳动合同关系,邱先生主张海某公司违法解除劳动关系,没有事实依据,不予采信。双方均不服一审判决,向海口市中级人民法院提出上诉。

海口中院经审理认为,海某公司与邱先生已签订两次固定期限劳动合同,在邱先生提出续订劳动合同时,海某公司应当与邱先生订立无固定期限劳动合同。海某公司单方决定不再续签劳动合同,应认定为违法终止劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金”之规定,结合邱先生在海某公司工作年限及平均工资情况,海某公司还应向邱先生支付违法解除劳动关系赔偿金26万余元。

法官说法:无固定期限劳动合同没有确切终止时间

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款的规定,劳动者在用人单位连续工作满10年或连续订立2次固定期限劳动合同,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同。

该案承办法官介绍说,在此情形下,除非劳动者不同意续订劳动合同或者提出订立固定期限劳动合同,用人单位应当与劳动者续订无固定期限劳动合同,用人单位不同意续订无固定期限劳动合同或者以第二次劳动合同到期为由,单方决定不再续签劳动合同的,属于违法终止劳动合同,应当按照劳动合同法第八十七条的规定支付赔偿金。

法官表示,无固定期限劳动合同没有确切的终止时间,只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件,双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务,有利于劳动者实现长期稳定就业,钻研和提升业务技能。但是,无固定期限劳动合同不是职工“护身符”,一旦出现了法律规定的情形,无固定期限劳动合同也同样能够解除。用人单位也不必将无固定期限劳动合同看成企业“终身包袱”,只要公司的制度完善、管理规范,此类合同能够有效减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失,有利于企业长远发展。

海口一职工入职12年后被解雇起诉公司,法院判公司终止劳动合同违法应赔偿26万余元,法官——

属无固定期限劳动合同情形



法律咨询

13379952004

邮箱:fzsb888@163.com



公司未缴社保未发工资 劳动者如何维权?

海口张先生咨询:我去朋友的公司上班,本来说好转正了缴纳社保,可转正3个月了也未缴纳社保,且转正后的3个月工资也都被拖欠。请问,我该如何维权?

解答:根据劳动合同法第38条及社会保险法第58条,公司未缴社保属违法,您可书面通知解除劳动合同并要求支付经济补偿(每工作一年补偿1个月工资)。

您可以先收集劳动合同、工资转账记录、社保查询记录;再向海口市劳动仲裁委申请仲裁(地址:海口市秀英区长滨路市政府第二办公区),同步向海口市社保局投诉补缴社保(电话:0898-12333),而且劳动仲裁时效为1年,逾期可能丧失胜诉权。

订海景房变侧面景观房 酒店是否涉嫌虚假宣传?

三亚李先生咨询:我去外地玩,特意订了一家酒店的海景房。当时感觉价格相对便宜,可能是因为淡季的原因,但到了之后才发现预订的海景房实际是侧面景观房。我要求酒店退差价,但被酒店拒绝。请问,酒店是否涉嫌虚假宣传?

解答:酒店涉嫌虚假宣传,违反消费者权益保护法第二十条,可要求退一赔三(最低500元)。

您可以通过拍摄酒店官网页面与实际房间对比视频;拨打当地旅游服务热线投诉;向当地市场监管局提交书面举报(证据充分可7日内立案)进行维权。

邻居侵占承包地种植橡胶 承包者如何维权?

儋州王先生咨询:我是一名果农,去年发现邻居侵占我家0.2亩承包地种植橡胶树。我向他要求补偿并把土地还给我。邻居竟然拒绝,我很困扰。请问,我该如何收回土地?

解答:根据土地管理法第十四条,可向儋州市农业农村局申请土地确权,确认承包经营权归属。您可以提供土地承包合同、确权证书及现场界桩照片;申请乡镇司法所调解(儋州各镇均设调解委员会);调解不成可向儋州市人民法院起诉(诉讼费50-100元)。

特别提醒的是,在进行上述维权行为前,请切勿自行毁坏橡胶树,否则可能被索赔(民法典第1184条)。

骑车被撞对方全责 保险只赔80%医疗费合理吗?

琼海赵先生咨询:我上个星期骑电动自行车被一辆轿车撞伤,交警认定是对方全责,但保险公司只赔偿了我80%医疗费。请问,这是否合理?

解答:不合理。根据道路交通安全法第七十六条,全责方需全额赔偿医疗费、误工费等等。

你先保存诊断证明、费用清单及交警责任认定书;然后向琼海市交通事故调解中心申请调解(地址:琼海市银海路交警大队内);如果调解失败,可向琼海市法院提起诉讼,主张剩余20%赔偿及精神抚慰金(若构成伤残)。

房企夜间和中午施工扰民 附近居民如何制止?

海口陈女士咨询:我小区附近有房地产企业在施工,每天都施工到很晚,中午也在施工,严重影响了小区居民的正常生活。请问,居民如何制止这种行为?

解答:根据噪声污染防治法第四十三条,未经批准禁止夜间施工(医疗抢救等除外)。

您可以先录制噪音视频(需显示时间、分贝值);拨打12345或海口市综合行政执法局电话举报;多次违规可要求行政机关对施工单位罚款。如果造成健康损害的可另行索赔(需提供医院证明)。

(李成沿整理)