

下班忘关空调罚100元,不转发朋友圈罚100元……

# 公司五花八门的“任性”罚款法理依据何在?

专家表示,企业罚款无法律依据,应调整劳动用工管理理念,以合法合理方式使用用工权

## 阅读提示

一些企业设立名目繁多的罚款事项,罚款金额也并无标准和依据,还有企业以“乐捐”“负激励”等名义变相罚款。专家表示,企业设立罚款制度没有法律依据,应以合法合理的方式行使用工自主权。

本报记者 唐琳

近日,一则员工下班忘关空调被罚款100元的新闻引起关注。不转发朋友圈罚款100元、每周扣1次罚款20元、迟到一次罚款50元……《工人日报》记者采访了解到,不少公司以加强管理、约束员工为名,设立各种罚款条目,这种“一言不合”就罚款的行为是否合理?遭遇不合理罚款,劳动者又该如何维护自己的权益?

## 罚款条目五花八门

今年6月,贾女士和同事下班后忘了关空调,公司领导不仅要求每人罚款100元,还需要交一份手写签名的过失行为单。贾女士表示,自己的岗位属于轮班制,没有专人负责管理空调开关,而罚款的情况是第一次发生,此前公司并未有相关的明确规定。虽然心里很不满,但碍于担心后续工作中被为难,贾女士还是交了罚款。

贾女士的遭遇并非个例。前不久,有网友在社交媒体发帖表示,同事加班干活不仅没有加班费,还因离开办公室时忘记关空调和锁门,第二天被公司通报批评以及罚款20元。批评通告提出,该员工行为浪费公司电力资源,也给公司财产带来潜在危险,出于维护公司秩序的考量,对该员工作出以上处罚。

记者采访了解到,企业“以罚代管”、乱罚款的现象层出不穷,罚款的名目也五花八门。在河南一家电商公司从事销售的小霞告诉记者:“以前公司也有罚款项目,倒也还能接受,毕竟公司也有规章制度要遵守,但今年进行调整后,每个月都会被罚款。”

小霞发来的公司罚款明细显示,其罚款项目多达29条,而诸如“备注不规范罚款10元”“聊天回复不及时罚款50元”“朋友圈漏发一条罚款10元”等罚款项目,小霞则觉得并不

合理。“虽然数额不大,但这么多罚款项目有点不可思议,感觉每天都在‘付费上班’。”

不只,名目繁多,对员工的约束事无巨细,一些公司罚款的金额也并无标准和依据。“没关灯罚款50元,没关空调罚款100元,总之,老板罚款都是按心情来。”一位受访者表示,公司没发过员工手册,一些规定都是老板或者部门主管临时起意做出的决定。

此外,还有一些企业以“乐捐”“负激励”“水果基金”等名义变相罚款,甚至不交钱就从工资里扣除。今年6月,因天气热穿了短裤上班的小阳就收到了“乐捐”的通知:“着装不符合规定,捐钱50元”。

## 未完成业绩被罚款合理吗

有企业设置奖惩制度,以员工未完成业绩为由进行处罚,这样的罚款是否合理呢?

2019年,边女士入职了一家房地产公司从事销售工作,工资每月2000元,绩效工资则根据实际劳动贡献确定。

2021年5月,房地产公司制定的《销售团队奖惩制度》要求,个人任务额为225万元,个人未完成60%以下的,扣1000元;完成100%的,奖励5000元,完成150%的奖励1万元。同年6、7、8三个月份,公司以边女士未完成个人业绩的60%,及一次失职为由对其罚款4000元。

边女士表示,自己从事房地产行业多年一直兢兢业业,从未迟到早退,也从未被罚款过,公司单方面制定的绩效考核她并不知情。无奈之下,边女士选择了离职,并向辽阳

市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司返还罚款4000元。此后,仲裁裁决支持了边女士的诉求。

公司不服裁决,提起诉讼时称:“公司并不是为扣钱而扣钱,而是以完成任务额后多档奖励来激励职工多劳多得。”

法院审理认为,《企业职工奖惩条例》已于2008年1月15日宣布废止,用人单位对劳动者的罚款已没有相关的依据。本案中,原告在法律规定的范围内通过考核的方式对劳动者的销售提成进行分配本无可厚非,但其对劳动者未完成销售业绩进行处罚的行为,已然超出了用工自主权的范畴。

中国劳动关系学院公共管理学院副院长李杏果表示,根据我国行政处罚法的规定,罚款属于行政处罚,只能由行使国家行政权力的行政机关或者法律授权行使行政权力的机构行使,而企业没有这样的性质,因而设立罚款制度没有法律依据。同时,以扣工资、乐捐等形式完成销售业绩与罚款没有本质区别,同样不合理。

## 企业是否应当具有罚款权

记者注意到,有观点认为,劳动法律法规赋予了用人单位建立和完善劳动规章制度的权利,员工存在过错的情况下,企业应有权根据制度对员工进行处罚,否则会导致企业管理失衡,也无法保障正常经营。对罚款权的争议,在司法实践中也导致了不同判决。

江苏一操作工因操作不当导致产品出现质量问题,被公司罚款200元。当地法院审理

认为,该公司的员工手册经民主程序制定发布,故对所有职工具有法律效力,且根据员工手册相关规定,公司行为符合处罚条件,并无不当。

对此,四川蜀安律师事务所律师石国力表示,该问题根本的争议在于企业规章制度中设定的罚款是属于企业自主权范围还是违法行为。

石国力表示,从立法上看“罚款”的性质可以明确,任何企业、个人没有设定罚款权的权限,无论经过何种程序设定的罚款内容,都将因为违反行政法、行政处罚法而无效。与此同时,劳动合同法第三十九条规定,“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同……”其中(一)(二)(三)款都只规定法律结果,将内容设定权限交给企业自主设定。国家在立法层面给予了企业足够的自主权,并未限制企业管理制度内容,只是确保基础合法性要求。

“因此企业在设定制度时,需要确保制度内容合法,应当对法律具有更加充分的认知,不能因为节约成本而实施违法行为,即便结果具有合理性,但不具有合法性的情况下,依然属于违法行为。”石国力说。

李杏果也表示,对于员工的一般性过错行为,企业应主要通过批评教育的方式来解决,如果员工的过错行为对企业造成了经济损失,根据劳动法、劳动合同法等相关规定,企业可以行使解除劳动合同,或者要求员工支付违约金和赔偿损失的权利。

“企业应当调整劳动用工管理理念和管理方式,以合法合理的方式行使用工自主权,平衡企业用工自主权与劳动者权益保障的关系。在行使经营权和用人权的同时,避免滥用用工自主权,损害劳动者的合法权益。”李杏果说。

同时,石国力也提醒,员工需要遵守企业规章制度,认真谨慎提供劳动,避免因个人行为对企业造成损失。但若企业违法侵犯劳动者权益,劳动者则要依法维权,并注意保留罚款通知、工资条等相关证据。

## 最高法发布跨境赌博及其关联犯罪典型案例

### 从严惩处以黑护赌、以赌养黑犯罪

**本报讯**近年来,境外赌场和网络赌博犯罪集团对我国公民招赌吸赌问题日益突出。7月22日,最高人民法院发布跨境赌博及其关联犯罪典型案例,在被告人虞某荣等66人组织、领导、参加黑社会性质组织、开设赌场、组织他人偷越国(边)境、非法拘禁等案中,法院再次坚持从严惩处跨境赌博犯罪的立场。

案情显示,1995年至2018年间,以被告人虞某荣等为组织者、领导者的黑社会性质组织,实施开设赌场、寻衅滋事、非法买卖枪支、组织他人偷越国(边)境、故意伤害、非法拘禁等一系列违法犯罪行为170余起。其中2012年底至2017年间,先后组织数百名参赌人员,从我国境内偷渡到老挝某赌场赌博,按参赌人员赌资流水提取“洗码”佣金,或者以参赌人员在赌场内所输金额按比例收取提成,后在赌场中承包赌厅,还网络直播赌博活动,组织参赌人员实时线上观看并远程下注,赌资流水共计30亿元以上,非法获利5000万元以上。

为获取非法利益,虞某荣还指使组织成员采取非法拘禁、上门发传单、喷漆、挂横幅等违法犯罪手段对参赌人员非法催债讨债,致使多名参赌人员倾家荡产、外逃躲避。

本案经浙江省金华市中级人民法院一审,浙江省高级人民法院二审,现已发生法律效力。人民法院对被告人虞某荣以组织、领导黑社会性质组织、开设赌场、组织他人偷越国(边)境、偷越国(边)境、敲诈勒索、非法拘禁等26个罪名数罪并罚,决定执行无期徒刑,剥夺政治权利终身,并处没收个人全部财产。对其他65名被告人亦处以无期徒刑等相应刑罚。

针对该案的典型意义,最高法阐明,近年来,黑社会性质组织实施跨境赌博犯罪时有发生,往往“以黑护赌”“以赌养黑”。被告人虞某荣等为组织者、领导者的黑社会性质组织长期在境外赌场承包赌厅,招揽境内人员出国赌博以及进行网络赌博,以“洗码”赚取佣金或抽头等方式赚取巨额非法利益,仅查明的赌资流水共计30亿元以上,非法获利高达5000万元以上。人民法院对虞某荣等人的判决,有力打击了涉赌黑社会性质犯罪集团的嚣张气焰,有力震慑了犯罪分子,实现政治效果、社会效果、法律效果的统一。

(法文)

## 员工出差归来直接回家被以旷工除名

法院判决单位属违法解除劳动合同关系

**本报讯**(记者王伟 通讯员李军)某科技公司员工徐某去外省市出差,归来后未返回公司直接回家,被公司以其旷工违反公司规章制度为由解除劳动合同。江苏省南京市江宁经济技术开发区人民法院日前对该案作出判决,认定出差后直接回家符合公司人性化管理的需要,该科技公司属违法解除劳动合同关系,应支付徐某赔偿金。日前,该案一审判决生效。

法院经审理查明,2021年7月1日,徐某与该科技公司签订劳动合同,合同中约定连续旷工超过2天,或在连续12个月内累计旷工3天为旷工,属于严重违反规章制度,公司可以随时通知解除劳动合同,并不支付经济补偿。徐某工作过程中,曾多次前往外地出差,均按照公司要求填写差旅费报销单,经财务负责人、分管领导、公司负责人审核后发放。2023年4月25日,该科技公司以徐某出差归来后在上班时间内直接回家严重违反规章制度为由,解除与徐某的劳动合同关系。

后徐某申请仲裁,要求该科技公司支付赔偿金等,该科技公司提出仲裁反请求,要求徐某返还差旅费、报销款、出差补贴等。仲裁委裁决该科技公司支付徐某赔偿金等,同时驳回该科技公司的反请求。该科技公司不服,提起诉讼。

法院审理后认为,该科技公司的规章制度并未明确规定员工因工出差返回当日是否应返回公司。员工出差在外应根据工作完成情况及时汇报,在符合公司报销制度的情况下,选择适当的回程时间。该科技公司机械认定徐某应返程的时间与客观实际不符;员工在外出差多日,返回当日直接回家不回公司亦符合人性化管理的需要,实为用人单位的默许行为;特别是该科技公司在徐某多次出差并被审批通过情形下,事后再认定为旷工,存在不妥。

据此,法院认定,该科技公司解除与徐某间劳动合同依据不足,应支付赔偿金。

## 工程“包来包去”,劳动者为讨薪起诉三家公司

### 法院判定承包方、转包方承担连带责任

**本报讯**(记者吴锋思 通讯员马安妮)工程被层层分包,工资却迟迟不结算,农民工工资到底谁来支付?近日,新疆维吾尔自治区和田地区中级人民法院审理了一起劳务纠纷案,明确麦某等18名农民工与新疆某通信工程服务有限公司存在劳动关系,需支付农民工劳动所得,并且判定新疆某信息工程有限公司和某建设有限公司负连带责任。

某建设公司承包了一项工程,将其发包给新疆某信息工程有限公司,该公司又发包给新疆某通信工程服务有限公司。新疆某通信工程服务有限公司招聘麦某等农民工施工,双方并未签订书面劳动合同。麦某等人干了一段时间之后,公司并没有发工资,追讨之下,该公司出具了工资欠条。

因迟迟未拿到工资,麦某等18名农民工将三家公司诉至法院。新疆某通信工程服务有限公司表示,由于新疆某信息工程有限公司并未和自己结算,公司无法发放工资。新疆某信息工程有限公司则表示,公司并未招聘农民工,双方也无劳动合同,不存在劳动关系。而某建设公司认为,工程已经转包给下家,劳动纠纷与自己无关。

法院审理认定新疆某通信工程服务有限公司与18名农民工之间存在劳动关系,需支付农民工工资。《中华人民共和国建筑法》第二十八条规定:“禁止承包单位将其承包的全部建筑工程肢解以后以分包的名义分别转包给他人”。作为总承包公司,某建设公司对工程项目进行了转包,却没有履行监督责任,需承担相应责任;转包后的新疆某信息工程有限公司和新疆某通信工程服务有限公司因未结算等原因造成农民工工资拖欠,也需对农民工负责。

一审法院判定新疆某通信工程服务有限公司支付农民工工资,若支付不了,则由新疆某信息工程有限公司与某建设有限公司负清偿责任。某建设公司和新疆某信息工程有限公司不服,上诉至和田地区中级人民法院。二审维持原判。



## 夏日走访话平安

为深入推进夏季治安打击整治行动走深走实,安徽省当涂县公安局姑孰派出所民辅警积极走访辖区集市商铺,开展安全宣传、隐患排查、矛盾纠纷化解等,切实提高群众的安全防范意识。

图为7月22日,姑孰派出所民辅警冒高温走访集市商铺,了解辖区治安状况,并开展安全防范知识宣传。

本报通讯员 卫学超 摄

检察院支持起诉,法院全额支持——

## 隔空猥亵未成年人后传播视频,严惩、该罚!

本报记者 卢越

2023年6月,“隔空猥亵”行为明确入罪,对实施该类行为的不法分子以刑法震慑。值得注意的是,一些不法分子传播“隔空猥亵”形成的照片、视频,如果该行为以牟利为目的或行为情节严重,也可能涉嫌刑事犯罪,若未达到刑事立案标准,仍可能因侵害他人民事权益,承担相应民事责任。

近日,北京互联网法院审结该院首例由检察院支持起诉的“隔空猥亵”引发的网络侵权责任纠纷案,判决全额支持未成年人诉讼请求。判决作出后,原被告均未上诉,目前判决已生效。

小甲为不满14周岁的未成年女生,乙某为成年男性,两人通过社交软件认识后,乙某将小甲带至酒店发生性关系并拍摄了两段视

频。小甲回家后,乙某通过网络对小甲实施猥亵,并要求小甲将自行拍摄的私密视频发给乙某。随后乙某将前述视频发送给三位微信好友,并向其中一位好友发送了小甲的肖像照。小甲父母报警后,乙某被公安机关抓获并如实供述犯罪事实,最终乙某因强奸罪、猥亵儿童罪被判处有期徒刑五年八个月,目前正在监狱服刑。

在检察院支持起诉下,小甲就乙某向他人微信传播前述视频的行为在北京互联网法院提起诉讼,主张乙某侵害其隐私权,要求乙某赔偿精神损害抚慰金5万元。乙某认可上述事实。

法院经审理认为,乙某向他人发送小甲涉案视频,构成对小甲隐私权的侵害。乙某明知原告系不满14周岁的未成年人,生理和心理尚未成熟,仍然与其发生性关系并拍摄视频,事后又对其实施“隔空猥亵”,诱导小

甲拍摄视频,并向他人发送前述视频,严重危害了小甲的身心健康。乙某侵害未成年人合法权益,主观恶意明显,行为性质恶劣,损害后果严重,为营造有利于未成年人身心健康的网络环境、保障未成年人合法权益、彰显法律对侵害未成年人不法行为零容忍的态度,法院对于原告的全部诉讼请求予以支持。

法院判决,被告赔偿原告精神损害抚慰金5万元。目前,该案判决已生效。

“近年来,随着互联网在未成年人群体的普及,一些不法分子逐渐开始利用网络‘围猎’未成年人以达到满足自身私欲的目的,本案即为一典型的由‘隔空猥亵’引发的网络侵权案件。”该案审判员崔璐表示,2023年6月,《最高人民法院、最高人民检察院关于办理强奸、猥亵未成年人刑事案件适用法律若干问题的解释》明确将“隔空猥亵”行为入罪,

通过刑事法律规范震慑不法分子,本案被告也在对未成年人实施“隔空猥亵”等犯罪行为后被依法判处刑罚。

崔璐表示,本案中“隔空猥亵”后传播涉案视频的行为,由于传播量较小,尚未达到刑事处罚标准,但传播原告私密部位视频的行为为侵害了原告的隐私权,构成人格权侵权,原告有权依据民法典人格权编和侵权责任编的相关规定提起民事诉讼,要求被告承担相应民事责任。

“未成年人身心发育尚不完全,家长、学校需要共同教育、引导,提升未成年人安全防范意识,慎重对待网络交友。”崔璐提醒,未成年人自身也应当积极提升网络素养,学会甄别网络信息,避免遭受不良信息和不法信息干扰,远离不法分子侵害;全社会应当共同树立起保护未成年人的良好风尚,营造安全、健康的网络环境,维护未成年人合法权益。