

## 员工违纪被罚款 起诉维权赢官司

# 企业真的无权对员工罚款?

律师：企业有无罚款权尚有争议

□ 本报记者 博雅

上班迟到了会被罚款、完不成业务考核会被罚款……现实生活中，很多用人单位奖惩制度、考勤制度中经常有罚款的规定。对此，有人支持有人反对。自国务院制定的《企业职工奖惩条例》于2008年1月15日被废止以来，企业是否有权依据企业的经营管理制度对员工进行罚款问题，在社会上一直有不同声音。

前不久，以南方某地的一个判例为切入点，“企业是否有权对员工进行罚款”的话题，再次掀起一场关于法律的讨论。那么，用人单位对员工进行罚款是否有法律依据呢？实践中会有哪些观点？带着人们关注的话题，本报记者走访了北京市律师协会刑事司法专业委员会委员、北京中视律师事务所主任李玉祥律师，请他进行了分析解读。

### 案例 企业对违纪员工罚款 法院终审单位败诉

吴某于2008年5月入职某公司，双方签订劳动合同约定：吴某需遵守公司管理制度和纪律，公司有权根据管理需要修订管理制度，并对吴某履行情况进行检查、奖惩。某公司制定的《内部管理制度》规定，员工每周六应将本周工作情况向主管领导和总经理提交书面报告，采用E-mail进行报告，不执行的，每欠报1次，罚款20元。连续1个月不执行，以严重违反公司规章制度处理。

后吴某因合同期满辞职。该公司以吴某欠报周报10次、违法离职等理由，扣下吴某工资200元作为罚款。吴某向当地仲裁委申请仲裁，该仲裁委裁决某公司向吴某返还罚款200元。吴某不服裁决诉至法院，要求某公司支付因欠报周报的罚款200元。

最终两审法院都以该公司的诉求无事实依据和法律依据为由，驳回了其诉求，并支持该公司向吴某返还200元罚款。

### 评析 如果劳动合同有约定 罚款或可视为违约金

李玉祥：在微信的朋友圈里，我看到了这篇文章。在这起案例中，我注意到两审法院都是以某公司的诉求无事实依据和法律依据为由，驳回该公司的全部诉求，并支持该公司向吴某返还200元罚款的。因为我对具体的

案情，如举证情况、庭审程序等并不了解，所以对该案的判决结果不持任何异议。只在理论上谈一谈企业是否有权对员工进行罚款的看法。

第一，如果某公司有充分的证据，能够证明吴某没有按照企业的《内部管理制度》规定，向主管领导和总经理报告一周的工作情况，仲裁机构和人民法院就应该依据《劳动法》及双方签订的劳动合同，支持某公司对吴某进行罚款200元；如果某公司没有充分证据，不能够证明吴某违反了《内部管理制度》规定，则仲裁机构和人民法院就可以以无事实依据和法律依据为由，驳回某公司的诉讼请求。

第二，某公司依据企业制度管理处罚员工是不需要法律授权的。某公司的经营管理人员，如董事长、总经理等岗位的职权、管理权限是由公司成立时，依据《公司法》制定的公司章程来决定的，或者是由公司的股东大会、董事会等公司决策机构来决定的。只要某公司的章程、董事会等决策机构的决定不违反《公司法》和其它法律的禁止性规定就可以了。

第三，企业与员工之间的关系归根结底是合同关系，是民事法律调解的范畴。企业与员工之间的关系不是行政部门与行政管理对象之间的关系，不属于行政法律法规调解的范畴。凡是讲企业无权处罚员工的，能找到的法律依据都是关于政府部门依法行政的法律法规。我注意到关于这个案件的一些学者观点，他们也是从行政法律法规的角度来解读的，而不是从劳动合同关系上来解读的。两个平等民事主体之间的合同关系，其建立的根本基础来源于平等自愿的私权。合同法规定守约的一方有权要求违约的一方支付违约金、赔偿金，而违约金的实质就是对违约行为的罚款。具体到这个案件，某公司对吴某的200元罚款，实质上就是要求其支付的违反劳动合同约定的违约金，如果有充分证据证明，吴某违反了双方签订的劳动合同的约定，某公司对吴某罚款200元的行为，法律应当予以保



护。

### 观点 企业能否对员工罚款 有争议

记者：自国务院制定的《企业职工奖惩条例》被废止以来，企业是否有权对员工进行罚款的问题，就在社会上争论不休。大家争论的观点中主要有哪几种？作为一名律师，您认为企业有权对员工进行罚款吗？

李玉祥：对于这个问题，目前社会上主要有三种观点，即第一种是规章制度合法即可罚款，第二种是合理奖勤罚懒有必要，第三种是“惩罚权”没有法律依据。我比较同意第一种观点。

我记得在去年的两会记者招待会上，李克强总理在谈到正确地处理好政府和市场的关系问题时说过，“市场经济也是法治经济，我们要努力做到让市场主体‘法无禁止即可为’，让政府部门‘法无授权不可为’。”企业是市场主体，不是国家的行政部门，它对自己的员工，根据企业的规章制度进行罚款，只要不违反法律法规的禁止性规定，是不需要法律授权的。如果法律禁止企业处罚员工，那就是在干涉企业的经营自主权，是在用公权干涉市场主体的私权，那样的话就会造成市场经济条件下的市场秩序混乱。现阶段我国没有禁止企业处罚员工的法律法规，所以我认为，企业有权依据企业的规章制度对员工进行经济处罚。用经济杠杆管理企业、管理员工，既是国际企业管理的惯例和成功经验，也是我国传统的企业经营管理方式之一。

### 探讨 能否用其他方式 替代罚款

记者：有人提出，企业能不能用其他的经营管理制度，来代替对违纪员工罚款的管理制度？在您看来，现阶段社会是不是只能承认企业对员工的处罚权了？

另外，假如出现裁决机关的裁决不承认企业对员工的处罚权现象，您认为会对社会有什么影响吗？

李玉祥：使用经济管理手段对员工进行奖勤罚懒，是古今中外的企业最成功的经营管理经验之一。我们知道欧洲、美国等发达国家的发达企业，至今也依然尊崇着企业对违纪员工的处罚权。所以，有人说企业罚款制度应被其他合理的制度所替代，但是合理制度在哪、是什么样的？能告诉企业吗？

由此我认为，不管是谁，不承认企业对员工的罚款权，它在社会中都是实实在在的客观存在。它不会因为谁的承认与否，就会从客观社会发展历史中消失。好的、行之有效的企业经营管理经验，自然会在社会发展中传承下来。我国《公司法》将公司的经营管理权，包括选择什么制度来管理员工的权力交给了公司的股东大会、董事长或总经理等。这些公司的权力机构、管理人员行使职权是有法可依的。

另外，如果你不承认企业对员工拥有经济处罚权，就等于同样不承认企业对员工拥有进行经济奖励的权利，如果企业的员工都不再有奖金可拿，那岂不是又倒退回到了大锅饭时代。这个问题，单从我国的司法体制来讲不会有什么影响，因为我国是成文法国家，不是判例法国家。但是从社会客观真实的复杂性来讲肯定会有一定的影响。孔子的弟子子贡在外因赎回了鲁国人，回到鲁国后子贡受到官府的奖励，可是他拒绝了。孔子批评他，认为他这样开了个坏头，做了好事却不接受奖励，以后没人愿意做好事。孔子的弟子子路，救了一个落水的孩子，接受了孩子家里送给他的一头牛。孔子表扬他说，鲁国以后救人的人会越来越多。其实孔子的这些思想，就是契约精神的体现。通过孔子对子贡赎人，子路受牛的评价，结合司法审判活动对社会生活的引领作用，我想裁判机关的判例，会对今后产生出什么样的影响，不用我说，我想企业、员工、大家都会懂的。

## 【法律咨询台】

### 擅自改变登记事项 工商查处罚款1万

在企业经营过程中，登记事项难免发生变更，如：企业名称变更，住所变更，法定代表人变更，经营范围变更等，有些企业图省事，未到公司登记机关进行执照事项变更登记，对监管部门的监管工作造成一定难度，使消费者或合作方对企业不能进行真实了解，容易造成欺诈和误导。

### 典型案例

2014年5月，怀柔工商分局在检查中发现一户企业擅自改变公司登记住所，该企业注册在怀柔区渤海镇三渡河村，而实际经营地址在朝阳区工体北路某地，执法人员按照未在核准登记的注册住所经营违法行为对该企业下达了《责令改正通知书》。2014年9月，执法人员对该企业复查时发现，该企业仍未在实际地址经营，且未办理变更登记。执法人员依法责令其立即停止违法行为，要求其限期办理登记手续，并处罚款10000元。

### 工商提醒

企业登记事项变更后，应当及时办理变更登记，以便登记机关更新企业登记信息，换发变更后的营业执照。变更登记事项未办理变更登记，一方面，使消费者对经营者诚信经营产生怀疑，企业合作方也无法确认经营者的合法身份，另一方面，违反了《公司法》相关规定，扰乱了市场经济秩序。

### 法规链接

《公司登记管理条例》第26条规定：公司变更登记事项，应当向原公司登记机关申请变更登记。未经变更登记，公司不得擅自改变登记事项。

第69条第一款规定：公司登记事项发生变更时，未按照本条例规定办理有关变更登记的，由公司登记机关责令限期登记；逾期不登记的，处以1万元以上10万元以下的罚款。其中，变更经营范围涉及法律、行政法规或者国务院决定必须经批准的而未取得批准，擅自从事相关经营活动，情节严重的，吊销营业执照。

周纪伟



怀柔工商专栏