



员工卖错沙发被罚款后又遭解职

# 一次错误两次罚 单位被告输官司

□本报记者 博雅

在企业的管理中，要是员工犯错了，依据用人单位规章制度批评和惩罚是应该的。但是，惩罚并不是越严厉越好。过度严厉的惩罚不光会挫伤员工的工作积极性，而且很可能导致人才的流失。但现实生活中偏偏有用人单位，对员工一次违纪行为进行反复处理，用人单位的做法不仅职工无法接受，也会给自身带来相关的法律风险。近日在北京一家家居公司上班的导购员陈女士就遇到了这样的烦心事，她说：“因为自己的工作失误，让公司声誉受到影响，但没想到自己却是因为一次错误，而要承受两次惩罚，现在还被单位解除了劳动合同，有点想不通。”

## 员工： 一次疏忽卖错沙发 先遭罚款又被除名

2014年7月，陈女士通过应聘进入北京某家居饰品公司工作，双方签订了为期两年的劳动合同，约定陈女士的岗位为商场导购员。2014年11月5日，在向顾客销售商品的过程中，因为陈女士对业务还不是十分熟悉，记错了货号，将价值8000多的一套沙发按照12000元的价格卖给了顾客。一周后，顾客发现问题找到了家居公司。11月20日，家居公司按照员工手册中的相关规定，认为陈女士的行为属于严重

失职行为，给公司的声誉造成了不良影响，于是作出了对陈女士罚款1000元的决定，罚款在当月的工资发放中进行了扣除。

对此，陈女士认为自己工作上的失误，不仅被罚款了也向顾客赔礼道歉了，这事儿就此结束了。但没想到的是，今年5月，公司再次旧事重提，并以此为由，向陈女士发出解除劳动合同的通知。面对陈女士的不理解，公司人事部门给出的说法是，之前陈女士的过错比较严重，但公司只是按照规定象征性地对其罚款，但结合这半年多的工作情况看，陈女士的表现远远不如刚来工作时的表现，每月的销售额也都比较低，所以公司认为之前对她的处罚过于轻，让公司的利益受到损害，于是此次作出了和她解除劳动合同的决定。

“单位这样做合理吗？难道我要为一次错误买两次单吗？”对法律不大懂的陈女士怎么也想不通，于是向劳动人事争议调解仲裁委员会申请仲裁，要求该家居公司继续履行和她的劳动合同。

## 仲裁： 一次错两次罚不合理 单位被裁撤销辞退令

陈女士的要求能得到仲裁的支持吗？采访中，陈女士再三表示，法律上自己说不出来，但从

情理上来说，对于那次工作失误自己已经受到处罚了，就像小孩犯错误一样，错了打了一次，可不能过一段时间再想起这事，觉得打得不狠，再把小孩拉过来打一顿吧？所以，她认为这都是同样的道理，尽管在公司的规章制度中，对于工作有严重失误的公司可以有解除劳动合同的权利，但是既然当初已经罚款了，如今再说解除劳动合同，总是让人有点想不通。说到销售额，陈女士认为，这不是她一个人的问题，现在家居行业都不太景气，哪家销售业绩都差不多，只不过是公司想找个借口辞人吧？

而家居公司则依然坚持认为，陈女士自从上次被处罚后，工作一直非常消极，在同事中也散布过不满。所以，这次公司撤销了原先给陈女士机会的决定，做出了开除决定，公司认为，他们的处理在事实和制度上均是有相应依据的。

那么，对于陈女士因同一个违纪行为而被单位重复进行处理的遭遇，究竟有否法律依据呢？仲裁委经审理认为，根据《劳动合同法》的规定，严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位虽然可以根据规章制度对陈女士的违纪行为进行处罚，但对于一个违纪行为只能进行一次处罚，用人单位对陈女士的违纪事件已经进行了罚款的处理，也就意味着陈女士已经为其行为承担了相应的责任。用人单位不能够再次重复地处罚加重劳动者所承担的责任。因此，裁决撤销用人单位对陈女士的辞退处理。

## 点评： 单位重复处罚欠妥 员工有权依法维权

惩罚只是手段，教育才是目的。在行政处罚中，存在“一事不再罚”的原则，在民事案件处理中，也存在“一事不再理”的原则。对此，北京中视律师事务所律师李玉祥认为，虽然《劳动合同法》中明确规定了用人单位也可以根据规章制度对劳动者的违纪行为进行相应处罚，若劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。但是一旦用人单位做出了处罚，也就意味着劳动者已经为其违纪行为承担了相应的责任。

在本案中，家居公司的规章制度已明确了处罚方式，在陈女士接受处罚后，说明她的工作失误已得到处理，现在家居公司不应再以此为由和她解除劳动合同。正像陈女士理解的那样，家居公司针对员工同一错误处罚两次是不妥当的。

李玉祥分析认为，如果公司要加重处罚，必须要证明职工有新的违纪行为发生，若还是翻老账说错误为理由重复处罚，就是非常不合适的，也不符合法律的相关规定。因此，对劳动者同一违纪违法行为，用人单位对其只能进行一次处理，不得重复处理，更不能在对劳动者进行一次罚款处罚后又以同一事实和理由再来一次解除劳动关系的处理。否则，如果允许用人单位拥有过度处罚的权利，不仅对职工不公平，也将让自身陷入风险。

## 【法律咨询台】

### 雇无资质人员修扶梯 发生损害商家难逃责

两个月前，一家商场内的自动扶梯出现故障后，商场考虑到从厂家请人前来修理，不仅耗时且会影响经营，加之修理费用较高，遂让曾经帮人修过自动扶梯，但没有经过专项培训、缺乏专业维修资质的肖某修理。也正是因为能力有限、技术不过硬，肖某并未将自动扶梯彻底修好。而邹女士在乘坐自动扶梯购物时，被夹住右腿，并导致粉碎性骨折。近日，面对邹女士索要8万余元医疗费用、误工费、护理费、交通费等，商场以事故完全源于肖某修理不当为由，让邹女士去找肖某索赔。请问：商场真的无需担责吗？

#### 说法：

商场照样必须承担赔偿责任。

首先，商场与肖某的行为违法。《关于加强电梯管理的暂行规定实施细则》第12条中规定：“电梯维修是保证电梯长期安全正常运行的重要环节，也是电梯生产企业售后服务的主要内容。所有电梯使用单位必须与其电梯生产企业或被委托代理企业签订维修合同。”“使用单位自行维修保养电梯必须得到电梯生产企业的委托代理。”也就是说，商场在自动扶梯出现故障后，只能将之交由生产企业或生产企业委托代理的企业维修。其明知肖某没有经过专项培训、缺乏专业维修资质，却为了一己之私交由肖某修理，不仅明显与之相违，且由于对可能出现的风险、隐患及其危害后果应当预见却因疏忽大意而没有预见，或者是已经预见但轻信可以避免，意味着具有主观上的过错，即违反了自身的安全保障义务。同样，肖某没有资格和资质而接活，也是对上述规定的违反。

其次，邹女士具有索赔的选择权。《侵权责任法》第8条规定：“二人以上共同实施侵权行为，造成他人损害的，应当承担连带责任。”《消费者权益保护法》第49条也指出：“经营者提供商品或者服务，造成消费者或者其他受害人人身伤害的，应当赔偿医疗费、护理费、交通费等为治疗和康复支出的合理费用，以及因误工减少的收入……”《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第6条则进一步明确：“从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他社会活动的自然人、法人、其他组织，未尽合理限度范围内的安全保障义务致使他人遭受人身损害，赔偿权利人请求其承担相应赔偿责任的，人民法院应予支持。”故在商场违反自身的安全保障义务、邹女士的损害与商场及肖某密不可分的情况下，邹女士既有权选择商场或肖某中的一个赔偿全部损失，也可以要求他们共同担责。

颜东岳

# 养儿数十载方知非亲生 男子获赔62万

□朱春叶

养育儿子数十载，一纸亲子鉴定却告知孩子并非亲生。当事人黄先生将前妻蓝女士和孩子生父梅先生告上法庭，要求两人共同承担其经济支出与精神损害赔偿共计130余万元。近日，法院作出一审判决：黄先生前妻蓝女士赔偿黄先生孩子抚养费、精神损害抚慰金等38万余元，梅先生赔偿黄先生孩子抚养费、精神损害抚慰金等24万余元。

## 案情

黄先生与蓝女士于上世纪70年代结婚，婚后育有一子，两人

共同将其抚养成人，期间花费不少心血。不久前，黄先生通过亲子鉴定得知孩子非其亲生，于是与蓝女士协议离婚。

原来，孩子的亲生父亲竟然是梅先生。蓝女士与梅先生自小相识、感情甚密，却未能结为连理。身心受到极大伤害的黄先生，将两人告上法庭，要求共同赔偿其为孩子支付的抚养费、教育费以及精神抚慰金共计130余万元。经过审理，合议庭酌定蓝女士、梅先生赔偿黄先生抚养费、精神损害抚慰金合计62万余元。

## 说法

本案涉以下两方面的问题。首先，对养育他人子女后向孩子生父生母追索抚养费应如何计算？

笔者认为，不直接抚养非婚生子女的生父或生母，应当负担子女的生活费和教育费，直至子女能独立生活为止。其中“不能独立生活的子女”，是指尚在校接受高中及其以下学历教育，或者丧失或未完全丧失劳动能力等非主观原因而无法维持正常生活的成年子女。“抚养费”，包括

子女生活费、教育费、医疗费等费用。结合本案实际，应以孩子成年当年城市家庭人均消费性年支出为标准计算的基础上，再酌情予以确定。

其次，在何条件下可申请精神损害赔偿？

笔者认为：夫妻之间负有忠实义务，应当互相尊重。本案中蓝女士与梅先生的行为所导致的后果已经使黄先生的精神遭受相当大的损害，受害方可以此申请精神损害赔偿金，该金额可依据侵权人的过错程度、侵权行为造成的后果等由法院酌情予以确定。