

员工已离职半年 单位仍给行政处分

法院判令将处分撤出员工档案

□通讯员 苏振

员工已经离职半年了，但由于档案还留在单位，单位在档案中给员工写入了行政处分。那么，员工可以请求法院判令单位撤销处分决定吗？这样的争议又是否属于劳动争议呢？近日，北京市一中院审结了这样一起案件。某单位对已经离职的员工进行行政警告处分，员工请求法院撤销单位在其个人档案中作出的处分。法院最终以某单位对已解除劳动关系的员工不具备处分等管理权限为由，支持了员工的请求。

张某2011年入职某单位，双方签订的最后一份劳动合同期限为2014年至2019年。2014年，张某提出辞职。后经过劳动部门仲裁，仲裁委员会做出仲裁决定，认定双方于2014年11月解除劳动关系。

2015年6月，某单位做出《关于给予张某同志行政警告处分的决定》（以下简称《处分决定》），载明：张某在2014年工作期间长期不履行财务报销手续，给单位正常财务工作带来不利影响，同时在国外陪团执行任务期间，由于其个人疏忽导致代表团成员全部护照以及代表团的工作经费丢失，后虽找回大部分护照，仍给单位和客户造成了较大损失，严重影响了单位形象，且2014年间旷工9天。按照单位管理办法，给予张某行政警告处分。

分。

张某诉称，其于2014年11月与某单位解除劳动关系，但某单位一直未给其办理离职手续及档案转移。就该问题其向劳动仲裁部门提出仲裁获得支持，虽然某单位于2015年7月给其出具了离职证明，但却在2015年6月对其下达了行政警告处分。其认为某单位在离职之后对其进行处分属于无效处分，故诉至法院请求撤销该行政处分，并将该处分撤出个人档案。

一审过程中，某单位辩称，张某在职期间存在工作不负责，导致陪团出国经费和人员护照丢失以及旷工的问题，违反了单位规章制度，单位作出的相应行政处分属于用工自主权，且程序合法合规。同时，根据劳动争议司法解释的规定，张某的诉讼请求不属于劳动争议案件以及其他民事诉讼案件受案范围，因此请求法院驳回张某的诉讼请求。

庭审中，双方均认可某单位于2015年7月向张某出具离职证明，载明双方于2014年11月8日解除了劳动关系。

一审法院经过审理认为，某单位在与张某解除劳动关系之后向张某下达行政处罚决定不妥，该处罚决定应予撤销。张某请求将该《处分决定》撤出其个人档案的请求，不属于人民法院劳动争议案件受理范围。综上，一审法院判决该单位七日内撤销对张某的《处分决定》，驳回了张某其他诉讼请求。

一审判决后，某单位不服，上诉至北京市一中院。其认为，一审法院未能查清其作出处分决

定的时间、张某离职时间、劳动仲裁裁决作出时间三者之间的关系。因此，请求二审法院撤销一审判决，依法驳回张某的诉讼请求。

北京市一中院经过审理认为，张某于2011年入职某单位，双方建立劳动关系。后张某提出辞职，经已经生效的仲裁裁决确

认双方解除劳动关系时间为2014年11月。某单位于2015年6月以张某在职期间存在工作疏失、旷工等违反公司规章制度的情形为由，对其作出行政警告处分的决定，该处罚决定时间系双方解除劳动关系之后，此行为并不妥当。最终，北京市一中院驳回了某单位的上诉，维持了原判。

■快评

单位处理员工不能“越权”

根据单位的说法，员工在工作期间严重违反劳动纪律、旷工、给单位造成名誉及经济损失，单位按规章制度给予员工行政警告处分，结果最终被法院判决撤销，用人单位并不过分。

如果仅从员工该不该受处分角度看，如果员工确实严重违反了劳动纪律，单位是有权处分的。但如果从单位作出处分决定的时间上看，单位败诉一点也不冤，因为其已丧失了对该员工的处分权限。

此案的焦点，不在于员工的违纪行为是否达到受处分的标准，而在于单位是否有权对员工进行处罚。

法庭上，双方均认可的以下事实：双方于2014年11月8日解除了劳动关系；2015年6月，单位对员工下达行政警告处分决定。显而易见，双方解除劳动关系在先，处分在后。

庭审中，双方均认可直到2015年7月，单位才向员工出具离

职证明，转移了档案，处分决定是转移档案前作出的，单位有条件将处分决定放入员工档案。

现实中，许多劳动者与用人单位解除劳动关系后，因各种原因，档案、社保关系等仍在原单位。但此时，用人单位对员工已不再具有劳动管理、处分、嘉奖的权限，再对员工进行处分，不论员工是否该受处分，都属于越权。本案中用人单位败诉，不是偶然，而是必然，其最大的失误在于未在可以行使权力的时间段行使权力。

在此，笔者希望广大用人单位通过此案汲取教训，如果该对严重违纪员工进行处分或做出单位重大决策时，就及时按法律程序或通过工会组织办，别拖拉；为员工开具各类证明、签订各类协议前，先向专业人士咨询，熟悉好相关政策法规知识。如果单位因人事管理程序操作不当，小争议引发成大的纠纷，这样的单位不仅会害了员工，最终也害了自己。

□李一然

《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答（之十）

老板妨碍职工通过职代会开展民主管理怎么办？

问：老板妨碍职工通过职代会开展企业民主管理怎么办？

答：开展民主管理工作、落实职工代表大会职权是企业的法定义务。妨碍工会组织职工代表大会或通过职工代表大

会依法行使民主权利的，工会可以提请上级工会约谈单位负责人；仍不响应的，工会可以通过本级劳动关系三方协商制度会商解决；对于始终拒绝的，以书面形式向企业所在地的政府有关部门反映，并要求其依

法做出处理。市和区、县人民政府则应当依照《实施办法》第六十六条的规定，责令具体企事业单位改正，并依法做出处理决定；拒不改正的，由人力资源社会保障部门纳入劳动保障守法诚信档案，由工商行

政管理部门纳入企业信用信息公示系统。

贯彻落实《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》

系列问答

■有问必答

提问：运输公司离职司机 周先生 回答：北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

扣司机工资抵交通罚款，这样做合理吗？

□本报记者 王香闻

周先生：经朋友介绍，去年9月我来到一家运输公司做了货车司机，负责长途运送货物。该单位为私营企业，未与我签订过劳动合同，更未缴纳过社会保险和住房公积金。去年11月，运输业务较多，我在两次送货时因超载被交警查扣，共被处罚3500元，老板支付了这笔钱。

2015年12月底，我觉得这家运输公司太不正规就提出辞职，当时老板一再挽留，我予以谢

绝。到财务部结算离职工资时，发现被扣了3500元。我问会计怎么回事，她说老板让扣的。我打电话给老板，对方称因超载被交警处罚的3500元钱要由我个人来赔。我不同意，表示装车时是老板强行让员工把货物全都装在我开的那辆车上的。可老板称，罚款单上显示当时是我开的车，罚款必须由我个人承担，所以要扣我工资充抵。请问：老板这种做法合理吗？

致，按照上述规定，公司应当一次性付清你的工资，不得克扣。对于公司拖欠你的工资，你可以向劳动监察部门举报或者向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

买鞋遭遇三包期缩水
工商调解重算保修期

典型案例

相信不少消费者在购买商品时，都会问一下商品的三包期有多久，在三包期内，消费者可以享受哪些服务。然而，“三包期”如果约定不明，也会成为消费者与经营者发生纠纷的导火索。近日，延庆工商分局延庆工商所就解决一起关于消费者购买的女鞋在三包期内的投诉。

2015年10月，家住延庆的消费者高先生和妻子在逛某商场时，妻子相中一款女士皮鞋，于是当场就购买了一双。销售员称，该鞋可以享受“三包”服务。谁知道没过多久，这双女式皮鞋的前部就开胶了。

高先生找商场维修后，销售员按照“三包期”内的手续为高先生填写了维修卡，但是告知高先生及妻子“三包期”是从购鞋之日起开始计算的。高先生不同意这种说法，认为修理后，应该按照修理日期重新开始计算三包期，双方僵持不休，后来，高先生来到延庆工商所进行投诉。工商干部在了解到高先生的情况后，立刻找到商家为双方讲解了相关的规定。

根据《北京市商业企业鞋类商品经营管理办法（试行）》第十二条规定，鞋类商品的“三包”从售出时开具的购鞋凭证（单据）所标明的日期计算有效期限。经过修理的，扣除修理所占用时间，重新更换的，从更换之日起重新计算期限。通过讲解，商家按照规定要求为高先生重新计算了三包期。

工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者，在购买鞋类时，要注意以下几点。

第一，消费者要注意鞋类商品三包期间的界定。根据《北京市商业企业鞋类商品经营管理办法（试行）》第十一条规定，鞋类商品依据经营者与消费者协商，以双方当事人认可的形式约定，“三包”期限不得少于90日；没有约定期限的，不得少于180日。

第二，消费者要了解不实行三包的情况。根据《北京市商业企业鞋类商品经营管理办法（试行）》第二十二条规定，鞋类商品出现下列情况不实行“三包”：（一）超过“三包”有效期限的；（二）已标明残次品、等外品的；（三）无购鞋凭证（单据）的；（四）消费者自行修理的。

第三，消费者买鞋最好亲自试穿。消费者应该双脚对鞋子进行试穿。很多人误认为新鞋都有“磨合”期，穿一段时间后就会“跟脚”。其实不然，质量好且尺寸合适的鞋子应是穿上后立刻会有舒适感。不要盲目地把自己原来穿的鞋号当做一成不变的标准。在不同的健康状况下，脚的尺寸也会发生细微的变化。即使在尺寸相同的情况下，不同品牌的鞋也大小不一。消费者在购买后，应该留存交款凭证及收据，以便出现消费纠纷时，可以更便捷地维护自己的权益。

延庆工商分局 马延景



北京工商延庆分局协办