

调酒师强吻女客户被扣工钱并劝退 经调解企业支付工资员工自愿离职

□本报记者 刘欣欣

2016年12月31日跨年夜这天，西餐厅的调酒师王先生在当班期间对自己服务的客户示爱，并强吻对方，导致对方的男朋友与其扭打在一起。西餐厅的领班担心影响声誉，没有报警，扣了王先生工资赔偿客人损失，并劝他离职。经过调解，企业支付了王先生工资，王先生自愿离职。

针对本案，受聘于朝阳区总工会的北京兰台律师事务所的律师调解员王伟娜给出建议，企业应有完善的规章制度，列明员工严重违纪的情形，且出现肢体接触后第一时间选择报警处理，让企业在劳动争议中免于处在劣势。

事件经过

“单位扣了我12月份的工资，我要告他们。”王先生是一家西餐厅的调酒师，今年春节前夕，他来到朝阳区仲裁院，提出单位克扣工资违法，要求单位支付其经济补偿金及12月份的工资。

随后，案件转到了朝阳区总工会聘请的兰台律所的律师调解员王伟娜的手中。本以为是个每逢年底都会遇到的讨薪案件，可等用人单位的人事经理前来调解，王伟娜听到了另一个版本。

“是跨年夜那天，他对我们的一个客人动手动脚，还强吻了人家，对方的男朋友就和他打了起来。扣他的工资也是为了赔偿对方，因为他在打架中，把对方的衬衫扯坏了。”听说王先生把单位告了，前来参加调解的西餐厅人事经理吴经理觉得很委屈，认为单位并没有做错什么。

据吴经理介绍，王先生在餐厅常“一对一”的服务那些经常光顾的包间客人。去年12月31日跨年夜这天，调酒师王先生正好为一对情侣提供服务。

“可能是那女孩确实长得漂亮，我听客人后来叙说，他时不时的偷瞄，故意碰女孩，后来女孩独自去洗手间的时候，他就尾随着跟了去，上去说喜欢人家，还强行亲吻女孩。”吴经理说，后来女孩把事情告诉了男朋友，男朋友就找到王先生理论，最终两人打了起来。

听完吴经理的这番话，王伟娜又单独找王先生谈话。出乎她意料的是，对于打架的经过，王先生并没有否认，还拿出手机，让王伟娜看自己当时被打得鼻青脸肿的样子。

“我们确实打架了，不过是他先打的我，而且也不能因为这

个扣我的工资啊。”王先生说，他并不觉得公司有理由因为他打架而开除他，不给他工资。

随后，王伟娜又跟吴经理询问打架后是否有报警，以及公司是否有相关的规章制度，规定了职工严重违纪的具体情节。

吴经理说，那天餐厅当班的领班不希望把事情闹大，担心报警会给西餐厅带来不好的影响，所以没有报警，并劝王先生自行离职。由于客人说自己的衬衫价格上万元，所以要扣除王先生的工资，来赔偿给客人。

争议焦点

事情经过理顺后，王伟娜对案件进行了分析。

首先，西餐厅是否有权克扣王先生工资。根据《北京市工资支付规定》第11条规定，用人单位不得随意扣除劳动者工资。除法律、法规、规章规定的事项外，用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失，用人单位按照前款规定扣除劳动者工资的，扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。

通过与吴经理的沟通，王伟娜认为西餐厅与王先生签署的《劳动合同》并未设置劳动者赔偿责任的前提条件，故西餐厅在未与王先生达成一致意见的基础上，无权直接从王先生的工资中进行扣除。

其次，西餐厅是否需要向王先生支付经济补偿金。王伟娜表示，根据《劳动合同法》第38条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。同时根据《劳动合同法》第46条规定，劳动者依照本法38条规定解除劳动合同的，用

人单位应向劳动者支付经济补偿。因此，西餐厅也应当支付王先生经济补偿金。

调解成功

在认真讲述了相关法律规定后，吴经理认可未发放王先生工资的事实，但是认为不发工资的原因是王先生严重违反公司规章制度造成顾客损失在先。西餐厅需要扣除王先生12月份工资来赔偿客户，所以西餐厅扣发工资事出有因，不同意支付经济补偿金。

王伟娜进一步分析说，单位拖欠员工工资与员工当班期间给客户造成损失进行赔偿系两种不同的法律关系。前者涉及劳动关系中的侵权。

如果员工确实给单位正常提供了劳动，那么单位应当按照约定的标准向员工足额支付工资；而员工当班时间给客户造成损失的，客户可以员工侵权为由通过诉讼的方式要求员工赔偿损失，另外亦可通过报警的方式追究员工的行政责任，如果构成犯罪的还可追究其刑事责任。如果客户要求西餐厅进行赔偿的，西餐厅赔偿后，需要留有相关支付凭证，可以向王先生进行追偿。

同时，调解员也给王先生做思想工作，告知他在当班时间的这种行为为不仅严重违反西餐厅的规章制度，也有违伦理道德，王先生在此事上存在重大过错，因而调解不成功走到仲裁阶段也会存在诉讼风险。

“比如西餐厅向仲裁庭提供其强吻女顾客的视频，或者邀请那对情侣出庭作证，以证明解除合同的合法性，仲裁委也未必会支持其经济补偿金。”王伟娜继续解释道，“另外，由于他还把客户的衬衫撕碎，产生了客观损失，如

果对方向法院提起损害赔偿之诉，他也应该支付相应赔偿金。”

因此，王伟娜建议王先生可以和西餐厅友好协商先解决劳动争议一事，然后再跟客户联系，确定赔偿的数额。

最后，西餐厅及王先生接受了调解员的方案。今年2月初，西餐厅支付了王先生12月份工资，王先生自愿离职，双方达成和解。

律师说法

“如果单位有完善的规章制度，列明员工在职期间与顾客有争吵或肢体接触属于严重违纪，且单位在第一时间选择报警处理，让员工意识到事态的严重性，那么这场劳动争议也许是可以避免的。”针对本案中的法律问题，王伟娜给出建议，用人单位一定要把道理放在第一位，人情放在最后，要时刻保持清醒的头脑和自救的心态。

在调解中，王伟娜说她使用了“解释法律调解法”和“利益平衡调解法”。解释法律调解法就是在劳动者或者用人单位往往对相关劳动法律、法规不熟悉，一知半解时，调解员对涉案法律、法规进行准确解说，让双方明白和理解，让劳动者取消一些不合理的诉求或者让单位接受劳动者合理的诉求。

“几乎每起劳动争议案件，双方当事人均有可能存在过错，因而也都存在一定的诉讼风险，比如证据瑕疵、双方过错大小等等。”王伟娜说，利益平衡调解法就是在对双方当事人进行调解时，分别将各自的过错程度、诉讼风险进行有针对性的放大，以提升其参与调解、接受调解方案的积极性和主动性。

(文中涉及人名均为化名)

八旬老翁来求助，耐心解答伸援手

2017年2月9日，80多岁的郭大爷来到延庆工商分局康庄工商所寻求帮助。

2月8日，郭大爷去昌平买药，顺便在昌平一家超市购买了一些生活用品，回来后核对购物小票时发现，购买的促销装酸奶的价签上标注为13.9元，而结账时实收金额为17.9元，发现问题后郭大爷及时与超市电话取得联系，对工作人员说明了情况，而工作人员并没有按照在电话中承诺的在次日给郭大爷答复。

郭大爷再次电话联系该超市时，超市工作人员推诿责任，态度极不友善。无奈之下来到康庄工商所寻求帮助。

康庄工商所工作人员耐心听取了郭大爷的诉求后，向郭大爷解释超市不在康庄工商所的管辖范围，郭大爷的投诉无法受理。

但是看到郭大爷年岁已高，身边没有子女照料，行动也不方便，便主动帮助郭大爷拨通相关投诉电话，帮助郭大爷说明情况、理清诉求，并帮助郭大爷通过电子邮箱向相关部门传递了相关证据照片。

2月13日下午郭大爷再次来到康庄工商所，专门向工作人员表达感激之情。原来，在管辖地工商所的调解下，超市负责人在2月10日下午通过电话向郭大爷承认了工作失误，表达了歉意，赔偿了郭大爷300元现金，郭大爷对结果表示满意。

消费提示：

消费者在购买商品时要看清标价，结账后当场核对商品和票据，如有问题当场解决，减少维权成本。

经营者要注意核对校验商品标注价格与结账系统内价格，减少失误，避免对消费者产生误导，造成损失。在消费者发现问题后要妥善处理，态度诚恳，满足消费者的合理诉求，减少不必要的纠纷。

(延庆工商分局 刘慧)



延庆工商专栏

兄弟搬家公司告赢商标侵权案

□本报记者 李一然

在商海中，用雄厚的实力和优质的服务，光明正大地和同行竞争，无可厚非。但是如果不走正道，投机取巧，视法律为儿戏，只想借他人打多年赢得的良好声誉让自己迅速致富，最终只能搬起石头砸自己的脚。

日前，北京朝阳法院审理了原告北京兄弟搬家服务有限公司(以下简称兄弟搬家公司)诉被告北京正规兄弟搬家有限公司(以下简称正规兄弟搬家公司)商标侵权及不正当竞争纠纷案，最终在法院主持调解，原告、被告自愿达成以下协议：一、被告于2016年12月20日前变更企业名称，变更后的企业名称不得含有“兄弟搬家”字样；二、被告立即在网上停止使用“兄弟搬家”

词语及近似商标；三、被告清除所有相关车辆身上的“正规兄弟搬家公司”字眼；四、被告就商标侵权及不正当竞争行为向兄弟搬家公司书面致歉；五、被告赔偿兄弟搬家公司经济损失3万元。

据兄弟搬家公司总经理吴世民介绍，兄弟搬家公司1993年成立，经过多年的努力，已获得众多企业和用户的好评。而被告2015年8月13日，擅自使用我公司的名字，注册成立正规兄弟搬家公司，并在网站将“兄弟搬家”作为关键词链接推广，误导公众，构成商标侵权和不正当竞争，故将被告诉至法院，并最终通过法律手段，维护了企业的合法权益。

非全日制用工无需试用期

小刘是某学院大二的在读学生，暑期小刘想做点兼职工作，以便赚取零花钱和丰富的社会经验，经过努力，小刘很快在一家超市找到了一份兼职促销员的工作。超市方和小刘约定：试用期两周，每天工作三小时，工资每周周一结，试用期工资300元，为转正后工资的一半，整个暑期小刘在该超市共做了三周的促销工作，但超市却一直拖着没有发工资，小刘来到司法所咨询才得知自己的合法权益被侵犯，司法所建议小刘及时向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，以维护自己的合法权益。

法律链接：

《劳动合同法》第六十八条的规定：“以小时计酬为主，劳动者

在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式是非全日制用工形式。”

《劳动合同法》第七十条：“非全日制用工双方当事人不得约定试用期。”

根据最高人民法院在2011年发布的《关于印发修改后的民事案件案由规定的通知》，非全日制用工纠纷属于劳动争议，需适用仲裁前置的程序。

由上可知，小刘作为非全日制用工没有试用期，超市方应按转正后工资支付小刘前两周的工资。因此，小刘的工资总额应该是1800元，小刘在向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁后，可提起民事诉讼。

通讯员 党红霞(中仓司法所)