

对工作失误员工先罚款再辞退 公司是否构成“一事两罚”？

□本报记者 赵新政

从法律意义上讲，“一事不再罚”是特指《行政处罚法》第24条的规定，即对当事人的同一个违法行为，不得给予两次以上罚款的行政处罚。值得注意的是，该规定的适用范围仅限于行政处罚领域，如果当事人的一个行为同时违反两个以上法律法规的规定，除罚款外还可以给予两次以上的其他处罚。

金晴(化名)因一次工作失误给公司带来2万多元经济损失，公司扣减其600元收入后又将其辞退。她认为公司的行为构成“一事两罚”，遂依据《劳动合同法》等法律规定要求公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金。

仲裁机构、二审法院均支持金晴的诉求，公司不服相应裁决并向法院申请再审。3月12日，法院再审后认为，公司扣减收入系管理行为，解除劳动关系是依据劳动合同约定，二者行为性质均不相同，故判决维持一审判决，公司无需承担赔偿责任。

员工失误造成损失 公司罚款并予辞退

金晴所在公司是一家外贸企业，她于2012年5月30日入职，一直在公司物资部担任库管员职务，其主要职责是管理物资出库工作。在职期间，她先后与公司签订过3次劳动合同书，最后一份劳动合同期限至2019年5月29日。

金晴说，公司在劳动合同中与其约定：如不遵守法律法规或公司规章制度给公司造成重大安全事故、重大质量事故，或者给公司造成直接经济损失1万元以上，属严重违反劳动纪律和规章制度的行为。

2018年8月18日，公司发往国外的产品漏发20台。经核实，该事件系金晴工作失误所致。此后，金晴在公司制作的《关于漏发货物的事实经过》书面材料上签字，对相关事实予以确认。

2018年9月4日，公司对此事进行通报，对直接责任人金晴处罚600元。9月25日，经过与客户的磋商，公司向客户补发货物并承担运费及赔偿金共计2.4万元。9月26日，公司根据劳动合同第8条第3款约定，决定解除金晴的劳动合同。

金晴不服公司决定，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司向其支付违法解除劳动关系的赔偿金。仲裁委审理后，裁决公司支付赔偿金3.7万元。

员工索要违法赔偿 二审法院予以支持

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反规章制度、严重失职造成

重大损害的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，双方在劳动合同中明确约定，不遵守法律法规或公司规章制度给公司造成重大安全事故、重大质量事故或给公司造成直接经济损失1万元以上，属严重违反公司劳动纪律和规章制度的行为。金晴由于工作失误，给公司造成2万多元的经济损失，根据合同约定属严重违反公司劳动纪律和规章制度的行为，公司依照上述规定解除金晴的劳动合同，该单方解除行为是符合法律规定的。

鉴于金晴要求公司支付赔偿金的请求于法无据，公司要求判决不支付赔偿金的理由正当，故一审法院依照《劳动合同法》第39条、第43条规定，判决公司不支付赔偿金。

金晴不服一审法院判决，上诉请求撤销原判，改判支付其请求。其理由是公司单方解除劳动合同没有任何事实和法律依据，她没有给公司造成任何损失。相反，公司的行为系恶意报复，起因是她曾要求公司补缴2012年6月至8月的养老保险，导致公司的不满。

二审中，公司提交了2018年6月5日和6月15日两份合同、物资部违规考核通报，拟证明对金晴的处罚决定。金晴表示，合同不是汉语无法识别，从数字上看应该是这两份合同。对物资部违规考核通报真实性无异议，从处罚决定可见，当时除金晴之外，还有人在审核成品发货。

金晴与公司均认可，劳动合同明确约定，不遵守法律法规或公司规章制度给公司造成重大安全事故、重大质量事故或给公司造成直接经济损失1万元以上，属严重违反公司劳动纪律和规章制度的行为。但是，未约定该严重违反公司劳动纪律和规章制度的行

为可直接解除劳动合同。

二审法院认为，依据《劳动合同法》第39条规定及劳动合同约定，公司针对金晴工作过失造成的损失，已经对其处罚600元并已执行。在金晴无新的严重违反公司规章制度的情况下，公司又基于同一事实对金晴作出解除劳动合同的决定，构成一事两罚，不符合法律规定及法定解除情形。

此外，金晴与公司签订的劳动合同也未约定该严重违反公司劳动纪律和规章制度的行为可直接解除劳动合同。因此，二审法院认为，公司解除与金晴的劳动合同，违反劳动合同约定和法律规定，构成违法解除劳动合同，依法应向金晴支付违法解除劳动合同的赔偿金。

二审法院认为，用人单位向劳动者支付的工资情况，由用人单位掌握相应依据，依法应由用人单位承担举证证明责任。本案中，金晴主张解除劳动合同前12月平均工资为2850元/月，公司虽不认可却未举证相应证据证明，依法应承担举证不能的法律后果。因金晴已经在相关书面材料上签字确认少发货物的事实，故对其主张未给公司造成任何损失，法院不予支持。

综上所述，二审法院判决撤销一审法院判决，判令公司向金晴给付违法解除劳动合同的赔偿金3.7万元。

法院再审理析 公司行为不属违法

公司不服二审法院判决，申请法院再审。

公司认为，其对金晴罚款600元，系对少发货行为的处罚。因罚款时公司的损失尚未发生，故未对金晴作出进一步的处理。待实际损失发生后公司再辞退金

晴，此系对后果加重情形的处理，二者虽为同一事由，但不构成一事两罚。

公司主张，其与金晴在劳动合同中虽未约定严重违纪可直接解除劳动合同，但结合《劳动合同法》第39条规定，公司有权解除金晴的劳动关系。

金晴辩称，涉案批货物虽由她负责出库清点，但公司的另外一个员工负责复核，数目准确后才能发出运输。客户提出少发货物，公司不能在排除其他可能的前提下认定是由她造成。她之所以在考核通报上签字确认，主要是考虑还在公司上班，处罚也不算太重，实际上并不认可公司的做法。

法院再审理认为，双方的争议焦点是公司解除劳动合同的行为是否违法。结合在案证据，可以认定金晴的行为给公司造成了直接经济损失，在其构成严重违纪的情况下，公司与其解除劳动合同并不违反法律规定和劳动合同约定。

本案中，公司先后对金晴核减600元收入、解除劳动合同，均因其少发货物这一事实所引起。公司核减其600元收入，依据是公司的《员工奖惩管理办法》，该处罚所针对的是她在履行职务中的过错行为，其性质是用人单位对劳动者基于管理者与被管理者之间的管理行为。而公司解除其劳动合同，依据是劳动合同约定，该解除行为的性质系公司单方解除与平等主体金晴之间订立的劳动合同的法律行为。因此，法院再审理认为，公司先后对金晴作出的两个行为并非同一性质，且依据完全不同。

据此，法院再审后判决撤销二审法院判决，维持一审法律判决，公司无需向金晴支付任何赔偿。

公司欠薪久拖不还 生效裁决亟待履行

□本报记者 周美玉

虽然在2020年12月15日就拿到了劳动争议仲裁裁决书，但被公司拖欠的29万工资和赔偿金至今仍未拿到手，这让被拖欠了一年工资的贾女士欲哭无泪。与她有着同样遭遇的，还有20多人。

贾女士是北京某文化传播有限公司员工。去年4月28日，公司突然在微信群里发了“致公司本部全体员工的一封信”，宣布“自2020年4月30日起，与本部全体员工解除劳动合同”，并声称依据《劳动合同法》及相关法律规定办理劳动合同解除手续，并给予力所能及的经济补偿。对于业已存在的欠薪，也将安排补发。

“我在公司从事行政工作9年多。公司以疫情为由违法与我们解除劳动合同后，我和其他职工向朝阳区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，仲裁委裁决公司向我們支付工资及赔偿金。公司拖欠我的工资及违法解除劳动合同赔偿金合计29万元。”贾女士说。

贾女士告诉记者，目前有22名同事和她一起维权，大家都想讨回被拖欠的血汗钱，经核算，他们被欠薪总金额达2372255.33元。

记者了解到，公司拖欠每位员工的工资数额不等，其中有一部分员工因为欠薪在2018年或2019年就离职了。

“虽然我们都有仲裁书或法院判决，但是迟迟拿不到工资。”贾女士说，“公司在拖欠工资期间还在开设新店。因此，他们认为公司是有能力支付欠薪的。”

贾女士说，她和其他被拖欠工资的同事曾去法院申请强制执行，但法官说查不到该公司可执行的财产。“法院让我们出具公司的财产情况，这对于我们这些普通员工来说，真的太难了！”贾女士表示。

记者在北京市企业信用信息公示网查询到，该文化传播有限公司成立于2006年，打造的品牌都是美发行业知名品牌。在“天眼查”软件中，记者查到信息是该公司多次被列入被执行人名单，该企业法定代表人有十几条限制消费令，同时，也是失信被执行人。

对此贾女士等员工的遭遇，北京市律理律师事务所郭磊律师表示，生效的劳动仲裁裁决书对用人单位是具有约束力的，用人单位应在合法合规的情况下履行生效的法律文书确定的内容。

对于员工讲述的公司在欠薪期间仍在开设新店，认为公司有能力和支付拖欠的工资、经济补偿但拒不支付一事，郭磊律师建议员工多与承办法官沟通，查询核实公司的经济状况，确定公司是否仍在经营及是否处于盈利状态，同时采取必要的措施防止公司转移财产。

郭磊律师说，除上述措施外，员工也可以多渠道了解公司可用于执行的财产信息，并及时提供给法官，以尽快实现裁决书确定的给付内容。

在微信群“吐槽”同事 虽无恶意也可能构成侵权

近日，读者张女士向本报咨询说，她见同事刘某数次堕胎，就在一个刘某不在的微信群里进行“吐槽”。虽然她未指名道姓，但熟悉她的人从其透露的信息中可以推测到是刘某。由于她不知道刘某的男友也在该微信群中，导致刘某与其男友发生剧烈争吵乃至打架并最终分手，刘某身心受到严重打击。

张女士想知道：她“吐槽”的内容并非撒谎，也没有致害的恶意，是否构成侵权？

法律分析

张女士的行为已经侵犯刘某的隐私权。

一方面，张女士吐槽所涉及的内容属于刘某的个人隐私。

《民法典》第一千零三十二条规定：“自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”其中的私密信息包括个人生理信息、身体隐私、财产隐私、家庭隐私、通讯秘密、谈话隐私、个人经历隐私及其他有关个人生活的隐私等等。

本案中，刘某曾数次堕胎无疑是“个人经历隐私”，其因而享有不被他人非法侵扰、知悉、

搜集、利用和公开的权利。

另一方面，张女士侵犯了刘某的隐私权。

《民法典》第一千零三十三条规定：“除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织或者个人不得实施下列行为：(一)以电话、短信、即时通讯工具、电子邮件、传单等方式侵扰他人的私人生活安宁；(二)进入、拍摄、窥视他人的住宅、宾馆房间等私密空间；(三)拍摄、窥视、窃听、公开他人的私密活动；(四)拍摄、窥视他人身体的私密部位；(五)处理他人的私密信息；(六)以其他方式侵害他人的隐私权。”

本案中，张女士就刘某不愿他人知道的隐私，未经刘某明确同意也未经法定程序就以“吐槽”的方式公开，虽然“吐槽”的内容属实，但该行与上述规定第(五)项情形相吻合。

虽然张女士并不希望刘某受到损害，也没有指名道姓，但因他在张女士“吐槽”的相关信息，能够推测到张女士所指的对象是刘某，这就意味着张女士对刘某的损害具有过错。更何况通过张女士的“吐槽”，已经导致刘某与男友发生剧烈争吵、打架、分手，并造成刘某身心受到严重打击。

颜东岳 法官