利用优势地位侵害劳动者合法权益

用人单位应支付惩罚性赔偿金

劳动法律法规已经对如何处理劳动关系作出了具体、明确的规定，但由于劳资双方力量不平衡，用人单位在订立劳动合同、处理劳动关系时很容易利用自己的优势地位作出违法之举。为防止用人单位的任性，惩罚其违法行为，进而构建和谐劳动关系，根据法律规定，用人单位在以下3种情形下应当向劳动者支付相应比例的惩罚性赔偿金。

邰怡明 插图

【案例1】

约定超长试用期，必须支付赔偿金

小彭在从原单位离职后到一家公司毛遂自荐。公司虽然同意录用他，但提出一个苛刻的条件，即试用期要长一些。考虑到找份如意的工作不容易，小彭就答应了。2021年3月16日，双方签订了一份为期2年的劳动合同，其中约定试用期6个月，月工资5600元。2021年9月15日，小彭经考核后按期转正。转正后，小彭要求公司按月工资7000元的标准支付报酬，双方遂发生争议。

小彭想知道，自己在申请劳动仲裁时可以提出哪些诉求？

【点评】

小彭可以诉请公司支付违法约定试用期赔偿金。

对此，《劳动合同法》第十九条第一款规定：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。”可见，试用期有法定长度，不得随意约定。本案中，公司与小彭签订的劳动合同期限是2年，因此，只能约定至多2个月的试用期。而公司与他约定的试用期达到6个月之久，其中有4个月的所谓试用期属于违法约定。

《劳动合同法》第八十三条规定：“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”本案中，小彭在劳动合同中约定的6个月试用期已履行完毕，故其有权要求公司按每月5600元的工资标准支付4个月赔偿金。

【案例2】

逾期不支付加班费，需要加付赔偿金

吴某于2020年8月入职一家传媒公司，月工资为8000元。公司加班管理制度规定：“加班需提交加班申请单，按程序审批。未经审批的，不认定为加班，不支付加班费。”

吴某入职后经常加班加点并按规定履行了审批手续，但公司一直拒绝支付加班费。2021年7月，吴某向当地劳动监察机构投诉公司不支付加班费的情况，劳动监察员经调查属实后签发了《劳动监察指令书》，责令公司于15日内向吴某结清加班费30000元。

由于公司对《劳动监察指令书》置若罔闻，拒不改正错误，劳动监察机构又于2021年8月作出《行政处理决定书》，继续要求公司支付加班费30000元，同时向吴某加付赔偿金22500元，但公司仍拒不执行。

【点评】

《劳动合同法》第八十五条规定：“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。”本案中，传媒公司安排吴某加班但不依法支付加班费，显属违法。据此，劳动监察机构先后作出的处理是正确的。

劳动监察机构下达《行政处理决定书》后传媒公司仍拒绝执行，在此情况下有两种处置办法：一是由劳动行政部门依法申请人民法院强制执行；二是由吴某自行申请劳动争议仲裁或者起诉。

【案例3】

单位违法解除劳动合同，应当支付经济赔偿

邝女士于2016年7月入职一家贸易公司担任销售经理，其第二份劳动合同期限是2019年7月8日至2022年7月7日。双方签订的劳动合同附件中约定：邝女士绩效工资与月度销售任务完成情况挂钩；若连续三个月未能完成销售业绩，公司有权解除劳动关系。

2021年3月，邝女士怀孕并打算生育二胎。由于妊娠反应厉害、身体不适，她连续数月未能完成销售任务。2021年6月25日，贸易公司向其发出《解除劳动合同通知书》，主要内容是：1.双方的劳动关系于2021年7月25日解除；2.根据法律规定，公司将向你支付经济补偿金36860元。

邝女士认为自己正处于怀孕期间，公司系违法解除劳动合同，遂申请劳动争议仲裁，请求裁令贸易公司向其支付赔偿金73720元。近日，劳动争议仲裁机构裁决支持了邝女士的诉请。

【点评】

《劳动合同法》第四十条第二项规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本法第四十二条第四项规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条的规定解除劳动合同。因此，对工作业绩不佳的“三期”女职工，用人单位与其解除劳动关系，而贸易公司的做法显然是违法的。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”据此，邝女士没有选择要求继续履行劳动合同，而是选择要求贸易公司按经济补偿标准的二倍支付赔偿金，劳动争议仲裁机构当然依法予以支持。

潘家永 律师

低买高卖“薅公司羊毛” 不当赚取差价构成犯罪

近日，读者朱灵朵向本报咨询说，她丈夫李某在一家国有公司从事商品采购工作。8个月前，李某偶然发现市场中的一些商品售价比公司确定的供货商便宜。因觉得有利可图，李某便自行出资购买了这些商品，然后虚构合同再按照预定价卖给公司，从中获取58万余元差价。岂料，就因这件事，李某被法院判处刑罚。

朱灵朵想知道：李某并没有给公司造成损失，怎么也会构成犯罪？

法律分析

法院的判决并无不当，李某确已构成贪污犯罪。

贪污罪是指国家工作人员和受国家机关、国有公司、企业、事业单位、人民团体委托管理、经营国有财产的人员，利用职务上的便利，侵吞、窃取、骗取或者以其他手段非法占有公共财物的行为。

李某的行为符合该罪的构成条件：

一方面，李某属于国有公司采购人员，具备对应的主体资格。

另一方面，李某自行购买商品后虚构合同，再按照预定价卖给公司赚取差价，属于利用了自己的职务便利。

再一方面，虽然公司确定的供应商供货价格高于市场中的一些商品售价，李某发现后应当及时向公司汇报并建议对相关价格进行调整，但其不仅没有这样做，反而舍弃其应当为公司采购物美价廉商品的职责从中赚取差价，其行为属于通过损害公司利益、占有公司财物。

另外，贪污犯罪中的“其他方法”是指除了侵吞、盗窃、骗取之外，采用的其他非法占有公共财物的方法，其中包括内外勾结、迂回贪污，利用回扣非法占有公款，利用合同非法占有公款等。本案中，李某通过虚构采购合同，套取、占有公司巨额差价，当属“利用合同非法占有公款”。

颜东岳 法官

员工行为违背公序良俗 单位可以解除劳动合同

编辑同志：

柴某是我公司员工。2021年8月，柴某为迫使同事小贺与妻子离婚，采用打电话、发短信、发送不雅照片的方式持续多次骚扰小贺，还在公司内散布小贺作风败坏的言论，诋毁小贺的名誉，公安机关认为柴某的行为破坏了小贺的正常生活、名誉和家庭关系，作出对柴某行政拘留4日的处罚决定。

经我公司职代会通过的《员工奖惩制度》中规定：“劳动者违背公序良俗，损害公司名誉的，公司可以解除劳动合同。”该奖惩制度已载入《员工手册》之中，柴某签收了《员工手册》。因此，我公司根据《员工奖惩制度》的规定，在通知工会后作出了与柴某解除劳动合同的决定。而柴某认为公司系违法解除劳动合同，要求公司继续履行与其订立的劳动合同或者向其支付赔偿金。

请问，我公司解雇柴某的做法合法吗？

读者：岑有江

岑有江读者：

《民法典》第八条规定：“民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。”公序良俗，即公共秩序与善良风俗。公序是指国家社会的存在及其发展所必需的一般秩序，良俗是指国家社会的存在及其发展所必需的一般道德。民事主体从事民事活动应当遵守公共秩序，符合善良风俗。据此，用人单位可以在其制定的规章制度中规定“劳动者违反公序良俗的，可以解除劳动合同”的内容。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的……”你公司的《员工奖惩制度》中有关“劳动者违背公序良俗，损害公司名誉的，公司可以解除劳动合同”的内容与上述第二项规定相吻合，具有合法性，而且该《员工奖惩制度》是民主制定的，并告知了柴某本人，制定的程序也合法，对柴某具有约束力，因此，可以作为处理劳动关系的依据。

本案中，柴某持续多次骚扰同事小贺，散布不实言论，胁迫小贺与妻子离婚，其行为严重影响了小贺的正常生活，损坏了小贺的名誉，干涉了他人的婚姻自由，构成严重违背公序良俗，且已受到公安机关的行政处罚，因此，可以认定柴某的所作所为对你公司的名誉造成了损害，严重违反了《员工奖惩制度》。你公司据此与柴某解除劳动合同，并通过了工会程序不属于违法解除劳动关系。相应地，柴某要求继续履行劳动合同或者向其支付赔偿金的请求不能成立。

潘家永 律师