

公司被罚后迁怒员工扣发并拖欠工资

# 员工主动辞职获赔经济补偿金

□本报记者 赵新政

《工资支付暂行规定》第16条规定,“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。”章雯莉(化名)主管的学校教研室被责令停业整顿后,公司诿过于她,全额扣发了她两个月的工资。

章雯莉认为,公司不仅不应当追究于她,而且扣发工资的方式也违反上述法律规定。于是,她以公司无故克扣工资且未发放另外两个月工资为由,依据《劳动合同法》第38条第2项规定主动提出辞职,同时要求公司向她补发4个月的工资、支付8个月的离职经济补偿,两项共计189600元,相当于她正常工作12个月工资总额。

公司既不承认自身存在过错,也不认可章雯莉的工龄及工资标准。法院审理认为,公司虽主张章雯莉严重违纪却不能证明其有权扣除工资,虽称停业整顿但不能证明章雯莉处于待岗状态,因此应当补发相应期间的工资,且应支付离职经济补偿金。12月14日,法院终审判决支持章雯莉的诉讼请求。

## 公司被罚迁怒员工 因扣工资员工离职

章雯莉说,她2012年3月9日入职后,公司安排她担任教学部总监职务。2013年2月8日签订劳动合同时,用人单位是公司的前身即北京市某模特职业技能培训学校。2018年2月7日,她又与公司签订第二份劳动合同。公司向她颁发的股权激励确认证书载明,其入职时间为2012年3月9日,该证书落款加盖有公司公章。

然而,公司不承认她的入职时间,称其成立的时间是2015年,此前不存在用工。公司虽认可第二份劳动合同上公章的真实性,但不认可该合同中的工资标准。公司不认可股权激励确认证书的真实性,但认可落款处公章的真实性。公司辩称,该证书只是为了计算股权激励的期限,不能证明章雯莉的工龄,更不能证明双方于2012年建立劳动关系。

公司称其扣除章雯莉的工资,原因是2019年7月21日学校发生一起学生课堂闹事事件。此事发生后,教育主管部门责令学校停业整顿。在此期间,教学业务停业整改,大部分学员退学退费,给公司造成巨大经济损失。因章雯莉在这起事件中负有不可推卸的责任,公司决定扣发其同年7、8月份的工资。

章雯莉说,因连续4个月拖欠工资,她于2019年11月1日向公司邮寄送达解除劳动合同关系通知书。公司不认可章雯莉的主张,称2019年11月已经安排章雯莉开始正常工作,不同意她离职。

## 员工依法解除合同 公司应付经济补偿

章雯莉申请劳动争议仲裁

后,仲裁裁决支持了她的申请。公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

庭审中,章雯莉称其月工资标准为15800元,公司未支付其2019年7月1日至10月31日的工资。为此,她提交2018年2月7日劳动合同,合同书第七条显示:“公司每月15日以货币形式支付上个月工资,月工资为15800元。”公司虽对该合同上加盖的公章真实性予以认可,但不认可合同中的工资标准。

公司承认未支付章雯莉2019年7月至10月的工资,但主张章雯莉的月工资标准为12500元。因章雯莉存在违纪行为,给公司造成经济损失,故决定暂不支付工资。因公司于2019年9月至10月停业整改,根据合同约定其只需按照北京市最低工资的70%支付生活费即可。由于扣除社会保险和公积金费用后没有剩余,公司还要多为章雯莉垫付部分费用。

为此,公司提交其保存的2018年2月7日劳动合同书、工资明细清单、全日制班学生投诉录音文字整理稿、7月21日学生课堂闹事事件说明等证明其主张。章雯莉不认可公司提交的劳动合同书真实性及证明目的,称公司将合同中间的页码换掉了,但她认可落款处签字是本人所签。

章雯莉认可工资明细清单的真实性,不认可其证明目的。对全日制班学生投诉录音文字整理稿、7月21日学生课堂闹事事件说明的真实性,她均不认可,并称其并非直接责任人,且赔偿单上已经记录了处理结果并已经处理完毕。此外,学校教学部分虽然停业整改,但在停业期间她仍然正常工作,公司不应扣发工资。

一审法院认为,公司作为用人单位应当与劳动者订立书面劳动合同,劳动合同文本由用人单

位和劳动者各执一份。本案中,公司虽不认可章雯莉提交劳动合同的真实性,但未就其公司保留的合同与章雯莉保留的合同工资标准不一致作出合理解释,故采信章雯莉所称月工资标准15800元的主张。

双方均认可公司未支付章雯莉相应期间的工资,公司虽主张因章雯莉严重违纪扣除其工资,但其提供的证据不足以证明其有权扣除章雯莉2019年7月、8月的工资。公司虽主张2019年9月至10月停业整顿,应当按照最低工资的70%发放生活费,但公司并未提交证据证明上述期间章雯莉未出勤处于待岗状态。因此,对公司要求不支付工资的诉讼请求,一审法院不予支持。

章雯莉以公司未及及时足额发放工资为由解除劳动关系,符合支付解除劳动关系经济补偿的法定情形。对于经济补偿金的计算年限,章雯莉提交的股权激励确认证书显示其入职时间为2012年3月9日,并加盖有公司的公章。公司虽不认可其证明目的,但认可公章的真实性,且公司未举证予以反驳,故自2012年3月9日起计算章雯莉的工作年限。经核算,一审法院判决公司支付章雯莉4个月工资63200元、解除劳动关系经济补偿126400元,两项合计189600元。

## 合同证书加盖公章 可以证明案件事实

公司不服一审法院判决,上诉称原审法院关于章雯莉工资标准及工资支付的事实认定错误。双方提交的劳动合同中的工资标准不同,一审法院应结合工资构成、实际发放金额、停业整改期间工资发放标准等情况,确认实际应发的工资金额。章雯莉的工资由基础工资、绩效工资两部分

构成,基础工资占80%,绩效工资占20%,其工作不合格时公司有权不予发放绩效工资。在劳动合同履行期间,因章雯莉的原因导致发生重大教学事故并停业整顿,停业整顿期间未安排她上课,公司依法无需支付2019年7月1日至10月31日期间的工资,且有权按照最低工资70%的标准支付生活费。

二审期间,公司提交录音、事件情况说明、停业损失统计等证据,证明章雯莉在工作期间多次出现违规违纪情况,且发生部门员工殴打学生恶性事件,给公司造成了不可挽回的损失。因其行为导致公司停产停业进行整顿,公司有权不发放工资,且有权不发工资只发生生活费。

二审法院认为,本案的争议焦点系章雯莉的工资标准及经济补偿金的计算年限。关于工资标准,章雯莉提交的加盖公章的劳动合同载明其工资标准为每月15800元,公司虽否认该工资标准,但认可合同上加盖公章的真实性,在该公司未提交充分、有效证据证明其关于章雯莉工资标准的情况下,一审法院认定章雯莉工资标准为每月15800元,并无不当。

公司以章雯莉存在严重违纪为由扣除章雯莉工资,并主张要求按照最低工资的70%发放生活费,但公司提交的证据不足以证实其诉求,一审法院根据章雯莉提供劳动时间及工资标准核算的工资差额,并无不当。

关于经济补偿金的计算年限,章雯莉提交的股权激励确认证书显示其入职时间并加盖有公司公章,现公司否定章雯莉入职时间,但并未提交充分反证,故一审法院据此认定章雯莉的入职时间并计算经济补偿金,于法有据,应予维持。综上,二审法院判决驳回公司上诉,维持原判。

## 员工同意终止合同 仍可要求经济赔偿

石金涛于2010年10月1日入职某酒业公司,双方签订过两次书面劳动合同。其中,第二次续签的劳动合同期限为2014年11月1日至2019年11月1日。2019年12月25日,公司向石金涛出具《终止劳动合同通知书》,石金涛则向公司提出双方应当续签无固定期限劳动合同。

被公司拒绝后,石金涛在《终止劳动合同通知书接收回执》上签了自己的名字,并于2019年12月26日办理工作交接。2020年8月初,石金涛向所在劳动争议仲裁机构申请仲裁。

经审理,仲裁机构于2020年9月27日作出裁决书,裁决:1、酒业公司支付石金涛经济补偿金39660.41元;2、驳回石金涛其他仲裁请求。石金涛不服该裁决,诉至一审法院,请求判令酒业公司按照月工资5300元的标准,向其支付违法解除劳动合同赔偿金100700元。

一审法院庭审时,酒业公司答辩称,双方劳动合同到期后,公司向石金涛出具《终止劳动合同通知书》时,其随即在通知书上签字确认,此后又办理了工作交接手续。这些行为,应当视为石金涛同意解除劳动关系,双方构成协商一致解除劳动合同。因此,石金涛诉讼请求缺乏事实与法律依据。

一审法院认为,争议双方已经连续订立二次固定期限劳动合同,公司没有证据证明石金涛存在《劳动合同法》第39条和第40条第1项、第2项规定的情形。在此情况下,石金涛向公司主张续订无固定期限劳动合同,公司不能拒绝。相应地,公司于2019年12月25日向石金涛出具《终止劳动合同通知书》构成违法解除劳动关系,石金涛有权要求公司支付经济赔偿。据此,一审法院判决公司给付石金涛违法解除劳动合同经济赔偿金100700元。

公司不服一审法院判决提起上诉。2021年12月14日,二审法院终审判决驳回上诉,维持原判。

## 【评析】

《劳动合同法》第48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87条规定支付赔偿金。

《劳动合同法》第87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47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

本案中,石金涛与公司第二次签订的固定期限劳动合同到期后,公司提出不再续签劳动合同时,石金涛当即提出应当续签无固定期限劳动合同,但被公司拒绝,该拒绝行为属于违法。至于石金涛此后在终止劳动合同通知书上签字、交接工作,并不能成为他日后主张合法权益的障碍。

杨学友 检察官

颜东岳 法官

# 在高速公路上“开慢车”肇事为何构成犯罪?

近日,读者周梓玉向本报咨询说,前些日子,她首次驾车上了高速公路。因车辆较多且速度较快,为避免发生事故,她决定打开危险报警闪光灯,在行车道上以每小时低于40公里的速度低速行驶。岂料,刚开出50公里,一辆快速行驶的面包车与她的车追尾碰撞。此次事故造成面包车报废、车主李某及车上2名乘客当场死亡。交警部门认定,她与李某对事故的发生负同等责任。近日,法院以交通肇事罪对她判处刑罚。

她想知道:为什么开车慢也会构成犯罪?

## 法律分析

法院的判决是正确的,周梓玉确实构成交通肇事罪。

《刑法》第133条规定:“违反交通运输管理法规,因而发生重大事故,致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失的,处三年以下有期徒刑或者拘役;交通运输肇事后逃逸或者有其他特别恶劣情节的,处三年以上七年以下有期徒刑;因逃逸致人死亡的,处七年以上有期徒刑。”

与之对应,交通肇事罪是指违反道路交通管理法规,发生重

大交通事故,致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失的行为。也就是说,构成交通肇事罪的核心在于违反道路交通管理法规,致人重伤、死亡或者重大的财产损失。而周梓玉的行为恰恰具备该罪的构成要件:

一方面,《道路交通安全法实施条例》第78条第1款规定:“高速公路应当标明车道的行驶速度,最高车速不得超过每小时120公里,最低车速不得低于每小时60公里。”而其以每小时低于40公里的速度行驶当属违法。

另一方面,《最高人民法院

应用法律若干问题的解释》第2条规定:“交通肇事具有下列情形之一的,处三年以下有期徒刑或者拘役:(一)死亡一人或者重伤三人以上,负事故全部或者主要责任的;(二)死亡三人以上,负事故同等责任的;(三)造成公共财产或者他人财产直接损失,负事故全部或者主要责任,无能力赔偿数额在三十万元以上的。”本案中,周梓玉的违法行为已经造成3人当场死亡,且对事故的发生承担同等责任,依据本规定第2项规定应当受到刑事制裁。