

员工因违纪、交通肇事被公司罚款两次

法院为何只支持其中一笔有效?

□本报记者 赵新政

由于未及时向乘客开付客票，郝康为（化名）被公司以严重违纪为由罚款5000元。此后，他又因交通肇事导致车辆受损且负事故全部责任，被公司罚款3000元。也许因为这些原因，当劳动合同到期时公司决定不再与他续签。经多次交涉无果，他以公司没有罚款权为由提起诉讼，请求法院判令公司返还两笔罚款。

郝康为诉称，根据《立法法》及《行政处罚法》相关规定，对财产的处罚只能由法律、法规和规章设定，经济处罚权的主体只能是法律法规赋予的行政机关、司法机关。现行法律并未赋予企业罚款权，企业设立罚款制度没有法律依据。公司对他的罚款实质上是一方对另一方经济资源的单方无理剥夺，是违法的，应当予以纠正。

法院认为，虽然企业没有罚款权力，但依据《劳动合同法》第4条规定，当员工违反企业合法有效的规章制度时，企业可以对该员工工资进行适当扣除。本案中，公司因违纪扣除郝康为5000元工资手续完备、程序正当、合法有效。但另一笔罚款，公司未曾告知郝康为，是无效的，应当予以返还。7月13日，二审法院维持原审判决，判令公司返还郝康为3000元。

违纪加上交通肇事 员工遭遇两次罚款

郝康为说，他于2013年9月开始从事长途汽车驾驶员工作，与公司一家下属企业签订过两份固定期限的劳动合同。其中，第一份劳动合同期限为2013年9月1日至2016年8月31日，第二份劳动合同期限为2016年8月31日至2019年8月31日。在第二份劳动合同期限未到期时，该企业停止营业并与其解除劳动合同，未支付解除劳动合同经济补偿金。

“2017年9月28日，在与原单位解除劳动合同的同时，我与公司签订了即日起至2020年9月27日的劳动合同，工作岗位仍为长途汽车驾驶员。劳动合同期满后，公司于2020年10月15日口头通知双方劳动合同到期终止。”郝康为认为，公司解除其劳动关系的做法不合法。

因屡次交涉无果，为减少个人损失，郝康为向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司与他续签劳动合同。同时，返还其被违法扣除的总金额为8000元的两笔罚款。

谈及这两笔罚款的缘由，郝康为说，2018年9月7日，他驾驶长途客运车返程时，因手里大额票据已经撕完，故打电话向调度说明情况，调度说回来后补撕。当时，车内有13名乘客无票，被公司稽查人员发现。稽查人员不核实、不调查，单方认定他违反公司《客票款管理及违纪处罚规定》，并决定对他罚款5000元。此后，公司对他作出并送达处罚决定，从他工资里每月扣除500元直到扣完为止。

另一次是2018年3月6日，郝康为驾驶车辆到加油站加油时，与他人车辆发生碰撞。交警认定他负事故全部责任，公司认为他给企业造成经济损失31969元，遂依据公司《安全生产处罚条例》对他处罚3000元。

员工认为公司越权 公司辩称罚款合法

仲裁庭审理中，公司诉称，因郝康为未缴纳上述罚款，公司在其工资中每月扣除500元，相关罚款已执行完毕。郝康为自认其在驾驶长途客运汽车过程中戴耳机是为了接打电话、听小说，公司制定的《客票款管理及违纪处罚规定》《安全生产处罚条例》经过张贴和公示。

经审理，仲裁裁决驳回郝康为的仲裁请求。他不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

郝康为诉称，根据《立法法》及《行政处罚法》相关规定，对财产的处罚只能由法律、法规和规章设定。经济处罚权的主体只能是法律法规赋予的行政机关、司法机关等。现行法律并未赋予企业罚款权，企业设立罚款制度无法律依据，罚款实质是一方对另一方经济资源的单方剥夺，这种剥夺必须要有严格的法律依据。请求法院查清公司的越权行为，纠正其违法罚款行为。

公司辩称，按照《劳动合同法》第4条规定，企业可以依法制定规章制度，对于违反规章制度的职工进行惩罚是必要的、合法的。另外，《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%。”该规定表明，员工因个人原因给公司造成损失的，公司可以按照合同约定要求其赔偿经济损失，这个损失赔偿可以从工资里扣除。因此，公司对于郝康为的违纪及过错行为进行处罚是正确的。另外，郝康为请求返还罚款5000元已超过仲裁时效，恳请予以驳回。

公司认为，郝康为驾驶车辆逆行到加油站加油，在加油站发生碰撞事故。此次事故造成双方车辆受损，损失合计31969元。依据公司规定，应处罚郝康为3000元。郝康为否认公司在损失，即使有损失，公司以罚款的形式进行处罚，而不以补偿损失形式扣款是没有法律依据的。

处罚通知未曾送达 所处罚款应当返还

一审法院认为，公司对郝康为进行罚款的依据是企业制定的规章制度，相关制度已经过相应的民主程序并向劳动者公示，故对双方具有约束力。但是，根据《立法法》及《行政处罚法》规定，目前法律并未赋予企业罚款权。在法律规定的范围内，企业可以通过浮动工资、绩效考核、警告、解除劳动合同等多种方式，对劳动者违反规章制度的行为进行奖惩。

本案中，公司因违纪对郝康为处以罚款5000元，在公司提出时效抗辩的情况下，郝康为请求返还该款已过仲裁时效，一审法院不予支持。公司因交通事故对

郝康为罚款3000元，因公司未将该处分决定向郝康为送达或告知，郝康为称其在2019年12月因工资被扣减方知情，仲裁时效的起算时间应为2019年12月，至郝康为2020年10月21日提起仲裁时不满一年，故对公司该项时效抗辩理由不予采纳。据此，一审法院判令公司返还郝康为罚款3000元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为，公司依据合法制定的规章制度对员工实行管理，当员工违纪或违法时对其工资进行适当扣除，并不违反法律禁止性规定，但应当严格依照法定程序进行。本案中，郝康为因违纪被处罚是应当的，公司于2018年10月开始，以每月扣除500元的方式进行，直至2019年7月左右扣除完毕。而郝康为于2020年10月21日提起劳动仲裁申请已过仲裁时效，因此，其要求公司返还扣除工资5000元的请求不应得到支持。

而公司对郝康为进行的扣除工资3000元的处罚措施，公司仅在庭审时提交了该项处罚所依据的制度，但无证据证明该项处罚决定经过公示或已告知郝康为，公司作为负有举证证明责任的当事人应当承担不利后果，即应当认定公司该项处罚不符合法律规定。另外，郝康为称其在2019年12月时才知道该处罚决定，公司针对该处罚的时效未提供证据证明，故应从2019年12月起计算仲裁时效，因此，应认定郝康为提起劳动仲裁未过时效。

综上，二审法院认为公司的上诉请求不能成立，一审认定事实清楚，判决结果正确，故终审判决驳回公司上诉，维持原判。

公司未在注册地参保 员工在哪里认定工伤?

编辑同志：

我是一名农民工，在一家路桥公司当钢筋工。两个月前，公司在外省承揽了一项桥梁施工任务，我被派往省外劳动。在施工现场绑扎钢筋时，我被一捆滑落的钢筋砸中，造成右腿粉碎性骨折。当我申请工伤待遇时，因公司未能在注册地按照有关规定为我办理工伤保险手续，现公司所在地的工伤认定部门未受理我的工伤认定申请。现在，施工现场的事故发生地的工伤认定部门，也以与公司注册地不在同一工伤保险统筹区为由，对我的工伤认定申请未予受理。

请问：我在省外发生的工伤事故，应当在哪里申办工伤待遇？

读者：钱梁

钱梁读者：

我国现行工伤保险制度，是为因工致伤、病残或者死亡的劳动者及其亲属提供医疗救助、生活保障、经济补偿和职业康复等必要物质帮助的一种社会保险制度。《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤”，其中第一项则为“在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”。第十七条规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。”

根据钱梁介绍的情况，他的右腿粉碎性骨折，是在工作时间和工作场所内，因工作原因受到的事故伤害，符合申请认定工伤的情形。他所遇到的困惑是因为用人单位的注册地和事故发生地不同，超越了工伤保险基金省级统筹的范围。对此，可按照原劳动和社会保障部《关于农民工参加工伤保险有关问题的通知》第三条的规定办理：“用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，原则上在注册地参加工伤保险。未在注册地参加工伤保险的，在生产经营地参加工伤保险。农民工受到事故伤害或患职业病后，在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按参保地的规定依法享受工伤保险待遇。用人单位在注册地和生产经营地均未参加工伤保险的，农民工受到事故伤害或者患职业病后，在生产经营地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按生产经营地的规定依法由用人单位支付工伤保险待遇。”

鉴此，钱梁可以在生产经营地申请进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按照生产经营地的规定依法要求所在的路桥公司支付工伤保险待遇。

程文华 律师

单位不给予工伤待遇 职工辞职应获得经济补偿

近日，读者吴莉莉向本报反映说，她遭遇工伤后，因公司没有在停工留薪期间，按照她受伤前工资的标准向她给付相应待遇，每月只领取生活费的她决定向公司辞职。

她想知道：在这种情况下，公司应否向她支付解除劳动合同经济补偿金？

法律分析

公司应当向吴莉莉支付解除劳动合同经济补偿金。

《劳动合同法》第三十八条第（二）项规定，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。本法第

四十六条第（一）项规定：“劳动者依照本法第三十八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。与之对应，用人单位是否应当向吴莉莉支付解除劳动合同经济补偿，取决于公司有没有按其受伤前工资的标准向其给予相应待遇？是否属于“未及时足额支付劳动报酬”？

在这里，答案应当是肯定的。因为“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资

等。

国家统计局《关于工资总额组成的规定》第十条规定：“特殊情况下支付的工资。包括：（一）根据国家法律、法规和政规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资；（二）附加工资、保留工资。”

《工伤保险条例》第三十三条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所

在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。”

根据上述规定，停工留薪期待遇是劳动者因工伤而享受的按原工资福利标准支付的待遇，故当特殊情况下用人单位应支付的工资。吴莉莉遇到的问题恰好与此相同。

廖春梅 法官