

单位承担惩罚性赔偿责任的情形有哪些？

丈夫病危妻子前往照料
单位以旷工为由解聘违法

编辑同志：

今年2月，我丈夫突然遭遇车祸且严重受伤后，我立即口头向公司请假前往照料。可是，当我三天后回到公司上班时，却被公司告知因我没有履行请假审批手续，擅自离岗构成旷工，以严重违反公司规章制度为由解除了公司与我签订的劳动合同。

请问：公司的做法违法吗？

读者：许芳芳

许芳芳读者：

公司的做法是违法的。一方面，你不属于严重违法公司的规章制度。《劳动合同法》第三十九条第（二）项规定，劳动者“严重违反用人单位的规章制度的”，用人单位可以解除劳动合同。其中的“严重违反用人单位规章制度”主要包括：违反劳动纪律，经常迟到、早退、旷工，消极怠工，没有完成工作任务；无正当理由不服从工作分配和调动、指挥，或者无理取闹，聚众闹事，打架斗殴，影响生产秩序、工作秩序和社会秩序；玩忽职守，违反技术操作规程和安全规程，或者违章指挥，造成事故，使人民生命、财产遭受损失；工作不负责任，经常产生废品，损坏设备工具，浪费原材料、能源，造成经济损失；情节严重，触犯刑律等。本案中，你基于事出有因且情况紧急，不得不暂时离岗并不在其列。

另一方面，《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。”你基于丈夫突发车祸、严重受伤而请假前往医院照料，目的是为了处理突发的家庭事务，该做法既符合中华民族传统的人伦道德和善良风俗，也是履行夫妻之间相互扶助的法定义务。而公司明知此情却拒绝你的休假请求，显然未注意到劳动关系的人性化，未尽到对劳动者的照顾义务，未体现出以人为本的发展理念，该行为明显与社会主义核心价值观中友善的要求不符，有悖中华民族的传统孝文化，既不合情也不合理。

再一方面，基于涉案事由不属于《劳动合同法》第三十九条规定的严重违法用人单位规章制度可解除劳动合同的情形，公司据此单方解除你的劳动合同缺乏正当性，并构成违法解除。对此，《劳动合同法》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。”因此，在公司拒不改正错误、坚持解除你的劳动关系的情况下你必须承担对应的赔偿责任。也就是说，你有权依法要求公司对你进行经济赔偿。

廖春梅 法官

惩罚性赔偿是指侵权人或义务人以恶意、故意、欺诈等方式实施加害行为而致权利人受到损害时，权利人可以获得超过实际损害数额的赔偿。因其具有赔偿、惩罚和警示等多重功效，目前已写入包括劳动法律在内的多部法律。现实中，由于用人单位在劳动用工时很容易利用自己的优势地位作出违法之举，所以，为防止其任意侵害劳动者合法权益，劳动法律法规规定了4种用人单位应当向劳动者支付惩罚性赔偿金的情形。本文通过以案说法的形式，对此进行了详细的法律评析。

【案例1】 未在法定签约期内订立劳动合同，须支付二倍工资

小黄2022年1月20日入职晖迪公司，公司直至2022年10月20日才与小黄订立书面劳动合同。同年12月，小黄申请辞职获批。小黄在离职后提起劳动仲裁，要求晖迪公司支付相应月份的二倍工资。劳动仲裁机构经审理，裁决晖迪公司向小黄支付8个月的二倍工资差额。那么，劳动仲裁机构的裁决有法律依据吗？

【点评】

法律针对用人单位未与劳动者签订书面劳动合同的情况设立了二倍工资差额的惩罚性赔偿制度。

《劳动合同法》第十条、第八十二条第一款分别规定：已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同；用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。由此可见，法定的签约期为一个月，如果用人单位超过法定签约期后才与劳动者订立劳动合同或一直未订立合同时，则要承担惩罚性赔偿责任，即应向劳动者支付二倍工资。支付二倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为双方订立书面合同的前一日，不包括签约期，最多为十一个月。

本案中，小黄于2022年1月20日入职，晖迪公司最迟应于2022年2月19日与小黄签订书面劳动合同。由于晖迪公司直至2022年10月20日才与小黄签订书面劳动合同，故需向小黄支付2022年2月20日至2022年10月19日期间8个月未签订劳动合同的二倍工资差额。因此，劳动仲裁机构的裁决是正确的。

【案例2】 约定的试用期超过法定上限，须支付赔偿金

小李研究生毕业后到一家公司求职，经洽谈双方签订了一份劳动合同，约定劳动合同期限为2022年7月8日起至2024年7月7日止，试用期6个月，试用期内月工资为6400元，转正后月工资8000元。2023年1月6日，小李试用期满前，公司进行考核后同意其转正。春节期间跟大学老师聚会时，小李抱怨自己熬了6个月才转正，少拿了好几千元工资。老师告诉她，该公司约定超长试用期是违法的。那么，小李有权要求公司赔偿其损失吗？

【点评】

小李可以通过诉请公司支付赔偿金以弥补损失。

首先，法律关于试用期的长度作了限定。《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。”本案中，公司与小李签订的劳动合同期限是2年，竟然约定了6个月试用期，显然，其中有4个月的所谓试用期属于违法约定。

其次，小李可以要求公司支付给赔偿金。《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，小李的6个月试用期由于已履行完毕，故其有权要求公司按每月6400元的工资标准支付给4个月赔偿金。

【案例3】 经责令后仍拒不支付加班费，须加付赔偿金

张某于2022年3月入职某商贸公司，月工资为7800元。张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。2022年11月，张某向当地劳动监察机构投诉，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日内向张某结清加班费22000元。

由于公司对《劳动监察指令书》置若罔闻，劳动监察机构又于2021年8月作出《行政处理决定书》，继续要求公司向张某支付加班费，并加付赔偿金17600元，但公司仍拒不执行。那么，面对这种情况该怎么办？

【点评】

一方面，劳动监察机构对本案先后作出的处理是正确的。《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，商贸公司安排张某加班但不发加班费，显属违法。

另一方面，商贸公司拒不改正错误，有以下两种处置办法：一是由劳动行政部门依法申请人民法院强制执行；二是由张某自行申请劳动争议仲裁或者起诉。

潘家永 律师

公司丢失人事档案，员工能否索要赔偿？

读者何萌萌近日向本报反映说，她从一家公司离职后，得知公司不慎丢失了她的档案，由此使得她不能被办理档案和社会保险关系转移手续，也导致一些新的用人单位嫌麻烦而不愿意聘用她。其中，还有一个用人单位在与她签订书面劳动合同后，因怀疑其工作经历，而她自己又难于证明，最终不得不将她解聘。

她想知道自己能否要求公司赔偿损失？

法律分析

何萌萌有权要求公司赔偿损

失。

一方面，公司违反了自身的法定义务。

人事档案是指在人事管理活动中形成的，记述和反映个人经历、德才绩、工作表现的，以个人为单位集中保存起来以备查考的文字、表格及其他各种形式的历史记录。由于其与劳动者的利益密切相关，《劳动合同法》第五十条第一款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社

会保险关系转移手续。”本案中，公司不能为何萌萌办理转移手续，甚至将其档案丢失，明显与此相违。

另一方面，公司必须承担赔偿责任。

《最高人民法院关于人事档案被原单位丢失后当事人起诉原用人单位补办人事档案并赔偿经济损失是否受理的复函》中指出：“保存档案的企业事业单位，违反关于妥善保存档案的法律规定，丢失他人档案的，应当承担相应的民事责任。档案关系人起诉请求补办档案、赔偿损失的，

人民法院应当作为民事案件受理。”即基于人事档案虽然不是有价财产，但能够通过劳动者所支配、利用，产生一定的经济价值并能满足劳动者某种需要的物质财富，故用人单位在保管过程中丢失档案应当承担民事责任。该民事责任首先应当承担补办档案的义务并负担相关费用，造成的劳动者其他损失也应当赔偿。与之对应，公司必须为何萌萌补办档案、承担补办所需费用并赔偿其因此无法入职的工资等损失。

廖春梅 法官

廖春梅 法官