

职工违纪能否一事二罚或累加处罚？

通过制订落实内部规章制度对职工的不当言行进行约束处分是用人单位行使用工自主权的体现，但该权利的行使必须限定在合法合理的范围之内。若有用人单位对违纪职工进行处理之后感觉处理轻了又给予更重的处罚即一事二罚，或者在规章制度中设置了累加式处罚条款并按照累加结果处罚职工，这样的做法对吗？如果这样做正确，理由是什么？若不正确，它错在哪里？对此，本文作出了以下法律分析。

【案例1】

职工违纪，用人单位能否一事再罚？

梁先生是某公司的一线工人。2024年4月18日下午，他在车间与组长发生争吵并动了手，但未造成身体伤害及财产损失。事后，梁先生向组长赔礼道歉，并写了书面检讨书。同年4月20日，公司认为梁先生不服管理，殴打组长，影响恶劣，遂依据《员工手册》对他作出记大过、扣2个月奖金的处理。可是，公司最近又翻旧账，以梁先生曾经不服管理、殴打组长，违反了《职工手册》为由，与梁先生解除了劳动合同。

那么，公司对梁先生的一次违纪行为先后两次作出不同的处理，法律允许这样做吗？

【点评】

公司的做法显然是错误的。这里涉及到“一事不二罚”原则的适用。《行政处罚法》第二十九条规定：“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。同一个违法行为违反多个法律规范应当给予罚款处罚的，按照罚款数额高的规定处罚。”本规定确立的是“一事不二罚”原则，它是指对当事人的同一个违法行为，不得以同一事实和同一理由给予两次以上的行政处罚。同一事实是指同一个违法行为，同一理由是指同一法律依据。该原则虽然是行

政法规定的，但已经被广泛应用于各类案件的处理。就用工管理而言，用人单位对于同一劳动者的同一个违纪行为，不能重复行使处分权。

本案中，针对梁先生不服管理、动手殴打组长的行为，公司在已经给予其记大过、扣奖金处分的情况下，此后又以同一违纪行为依据《职工手册》给予解除劳动合同的处分，显然违反了“一事不二罚”的基本原则。因此，公司的第二次处罚即解除梁先生劳动合同的决定是违法的，应当承担相应的法律责任。对于梁先生来讲，他可以依据《劳动合同法》第四十八条规定进行维权，即其既可以要求公司继续履行劳动合同，也可以要求公司依照《劳动合同法》第八十七条规定向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

【案例2】

单位的累加式处罚规定，能否作为解雇职工的依据？

甄某是某公司后勤部门的维修工。2023年3月，甄某因琐事与同事发生争执并辱骂了该同事，公司则以其行为构成违纪给予他书面警告处分。2023年6月，甄某因上班时间私自外出约2个小时且耽搁了维修任务，公司再次给予他书面警告处分。2023年9月，甄某因辱骂同事并发生肢体冲突致该同事受伤，被公司给予严重警告处分。随后，公司以

甄某多次违纪且累计已达到严重违纪的程度为由，书面通知其解除劳动合同。

甄某不服公司的处理决定，遂申请劳动争议仲裁。甄某认为，他的3次违纪行为每次都不构成严重违反规章制度，公司采用累加式处罚缺乏法律依据，因公司构成违法解除劳动合同，应当向他支付赔偿金。公司则提供了依法制定且甄某人职当日签订的《公司纪律及奖惩条例》，其中规定职工12个月内被二次书面警告的，累计为一次严重警告；累计二次严重警告，视为严重违反规章制度，公司可立即解除劳动合同。

经审理，劳动争议仲裁机构认为，公司依据合法有效的企业规章制度解除甄某的劳动合同具有充分的事实依据并不违法，故裁决驳回甄某的仲裁请求。

【点评】

劳动争议仲裁机构的裁决并无不妥。

《劳动合同法》第三十九条第二项规定，劳动者严重违反规章制度的，用人单位可解除劳动合同。由此可见，对于劳动者的一般违纪行为，用人单位不能解除劳动合同。但是，公司规定对职工一般违纪行为进行累计计算，达到一定次数时视为严重违纪，进而解除劳动合同，对于这种“累加式处罚”条款法律并不禁止。

另外，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题

的解释（一）》第五十条第一款规定：“用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。”该规定明确了用人单位制定的具有合法性的规章制度及惩戒规则，可以作为确定双方权利义务和处罚劳动者的依据。

本案中，甄某12个月内多次违纪被公司处以3次警告，且公司依法制定并履行了告知程序的《公司纪律及奖惩条例》中对此有明确的累计式处罚规定，公司据此与甄某解除劳动合同并无不当，故劳动争议仲裁机构对甄某的请求未予支持。

【案例3】

累加式处罚未设置时间期限，公司解雇职工公平吗？

陶某自2017年起一直在某汽车租赁公司当司机，工作内容为随同公司出租的汽车提供司机服务。汽车租赁公司制定的《司机管理制度》规定，司机累计收到公司警告信达3次或以上的，属严重违反规章制度，公司有权解除其劳动关系。陶某任职期间，于2019年8月、2022年10月、2024年8月因故未服从公司的出车安排，累计收到公司发出的3次警告信。2024年9月，公司以陶某先后受到3次警告，其行为已严重违反公司规章制度为由，向陶某送达《解除劳动关系通知

书》。那么，公司能解除与陶某的劳动关系对吗？

【点评】

公司解聘陶某的做法有失公平。

一方面，用人单位的内部规章制度及惩戒规则不仅要具有合法性，也要具有公平合理性。判断规章制度的合法性，必然会涉及公平合理性。如前所述，法律法规对用人单位在规章制度中设置“累加式处罚”条款并不禁止。但是，“累加式处罚”条款仅仅规定违纪次数是不够的，还应当设置违纪及处罚的时间期限，以确保其公平合理性。比如，规定“一年内累计二次记过处分”“两年内累计三次书面警告”等，而且还应清晰表述是指自然年度还是按实计算。否则，客观上会造成劳动者的数次犯错无论时隔多久都会被累加计算。

本案中，公司对于解除劳动合同采取的是累加式处罚，姑且不论公司的《司机管理制度》是否经民主程序制定以及是否已向陶某告知，仅仅从其未设置时间限制方面来看，就显得过于严苛，导致陶某5年间的3次一般违纪被累加为严重违纪，显然不符合公平合理的法律精神。因此，公司依据《司机管理制度》将陶某解雇，不能认定属合法解除劳动合同。在这种情况下，陶某有权依据《劳动合同法》第四十八条规定要求公司继续履行劳动合同，或者要求公司向其给付经济赔偿。潘家永 律师

职工因维权而缺勤 公司以旷工为由将其解聘属违法

读者汪程程（化名）近日咨询说，他与公司因加班工资问题发生争议后提起劳动争议仲裁申请。经裁决，公司应向他支付加班费用。可是，公司不服裁决，将本案诉至法院。在仲裁及法院庭审期间，他因出席庭审向公司提出休假请求，但未获得批准。此后，公司以他参加仲裁及法院庭审合计3天构成旷工为由，依据内部规章制度相关规定将他解聘。

他想知道：在劳动争议仲裁机构及法院均支持其请求的情况下，公司将其出席庭审的时间按照旷工对待并解除其劳动合同是否违法？

法律分析

公司之解属于违法。
《劳动合同法》第四条、第三十九条分别规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

“劳动者有下列情形之一的，用人单

位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的。”

与之对应，似乎公司基于其民主程序制定的规章制度，以汪程程在相应期间存在3天“旷工”为由可以解除其劳动合同，但事实并非如此。因为，旷工是指职工在正常工作日不请假或请假未批准的缺勤违纪行为，其构成应当同时具备三个条件：一是没有按照用人单位规定提供劳动；二是没有正当理由；三是没有经过用人单位同意。而对于无正当理由的认定，需要结合具体情况具体分析，如职工是因为突然患有重疾或其他正当理由而缺勤，用人单位不能以未能事先请假而认定其旷工。

结合本案，虽然汪程程参与仲裁或诉讼期间没有为公司提供劳动，其缺勤行为也没有获得公司的批准，但无论其参加仲裁庭审还是诉讼庭审都是根据劳动争议仲裁机构或法院的要求进行的，其目的在于维权。况且，公司未依据劳动合同约定及法律规定向其支付加班费确属不当，加之仲裁裁决及法院判决均支持汪程程的请求，说明其维权是正当的，耽误相应的工作时间也是正当的。加之汪程程已经请假，公司只是基于自身的利益、为给其制造障碍而拒绝批准，而这种拒绝本身就是不正当的。

颜梅生 法官

车辆发生交通事故，可否索要贬值损失？

基本案情

2024年8月，张先生驾驶车辆行驶过程中造成王先生的小型轿车尾部损坏。经交警部门认定，张先生负此次交通事故全部责任。虽然保险公司已经将车辆修理费赔偿完毕，但经机动车鉴定评估公司鉴定，该车辆已经发生贬值，故王先生要求张先生及保险公司赔偿其为此支出的鉴定费3630元及车辆贬值损失32886元。

法院庭审时，王先生辩称，王先生的涉案车辆并非待售车辆或用于交易目的的车辆，车辆贬值损失没有实际发生。此次事故也未对该车辆安全性能造成损害，更换原厂配件并维修后已经恢复事故前同等外观。另外，该车辆已经投保了交强险及商业三者险，即便赔偿也应由保险公司赔付。

保险公司拒绝王先生的诉讼请求，理由是涉案车辆不属于新车范畴，截至事发时已经使用将近两年时间、行驶里程已经超过2万公里。况且，鉴定费及车辆贬值损失于法无据，不属于赔偿范围。

法院判决

经审理，法院认为，王先生所有车辆不属于购买年限较短或行驶里程较短的车辆，且此次交通事故未造成车辆安全性、操纵性或者稳定性通过维修无法恢复原有性能的情况，也未使该车辆使用价值明显降低。

鉴于王先生主张的车辆贬值损失缺乏

事实及法律依据，法院最终判决驳回王先生的全部诉请。宣判后，双方当事人均未上诉，该判决现已生效。

法律点评

发生交通事故造成车辆损坏，车辆经过维修后难免发生贬值，由此产生的车辆贬值损失是否可以获得赔偿是本案争议的焦点。

在这方面，《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十二条规定，因道路交通事故造成下列财产损失，当事人请求侵权人赔偿的，人民法院应予支持：（一）维修被损坏车辆所支出的费用、车辆所载物品的损失、车辆施救费用；（二）因车辆灭失或者无法修复，为购买交通事故发生时与被损坏车辆价值相当的车辆重置费用；（三）依法从事货物运输、旅客运输等经营性活动的车辆，因无法从事相应经营活动所产生的合理停运损失；（四）非经营性车辆因无法继续使用，所产生的通常替代性交通工具的合理费用。

上述规定表明，车辆贬值损失并未列入道路交通事故财产损失的赔偿范围。之所以如此，主要是考虑交通事故发生率高，人们的道路交通安全意识尚需提升，若赔偿车辆贬值损失无疑会加重道路交通参与人的负担。因此，在司法实践中，对于要求赔偿交通事故车辆贬值损失的诉讼请求原则上不予支持。刘涛 律师