

服务员造成饭店损失， 可以扣工资吗？

基本案情

经熟人介绍，金某于今年8月进入一家饭店从事后厨工作，饭店安排她跟着位老厨师学习做菜。饭店与她签订的劳动合同约定每月工资为3000元。

由于无法胜任后厨工作，金某在此后被调整到后厨打扫卫生的岗位工作。按照工作要求，金某应该在打扫卫生后，将垃圾及时清理干净。然而，在近日打扫卫生时，她因疏忽大意没有及时清理垃圾，并将垃圾遗忘在食材附近，致使一批新鲜的食材受到污染。

饭店的领导得知此事后，当即告知金某从当月工资中扣除2000元用于赔偿饭店损失。

金某也意识到这次错误的严重性，但她认为饭店对自己的处罚过于严重。如果当月只发1000元的话，她根本没有办法生活。她想和饭店协商，但是又不好意思开口。

金某想知道：法律上有没有关于扣除工资的规定？具体内容是什么？饭店的做法对不对？

法律解析

本案主要涉及用人单位扣发劳动者工资是否合理和法律规定对于用人单位扣发工资有何限制两个问题。总体来说，饭店扣发金某的部分工资用于弥补其在工作上的损失，这个做法是合理的。但是，饭店扣发金某工资的三分之二，这种做法违反法律规定。

按照法律规定或者劳动合同约定，用人单位可以扣发劳动者的工资。诚然，现实生活中的意

外事件都很难预计，劳动者有可能在工作中没有给用人单位带来效益，反而造成了损失。而这种情况的发生，多半是由于劳动者自己的疏忽、技能的不熟练或者其他原因。这些都应当视为劳动者在工作中有过错，用人单位有权要求劳动者赔偿损失。

《工资支付暂行规定》第十六条规定：“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。”该规定表明，法律允许用人单位在符合条件的情况下扣除劳动者的工资，同时，又从保护劳动者的角度出发，对用人单位扣除工资的权利进行了一定的限制。

此外，法律还针对劳动者被扣工资的救济途径作了相关的规定，根据《劳动合同法》第八十五条规定，用人单位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，劳动者可以依法向劳动保障行政部门反映，由劳动保障行政部门依法责令支付劳动者报酬，逾期不支付的，可以责令用人单位按应付金

额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。用人单位拖欠工资时，劳动者可以依法向劳动仲裁机构申请仲裁，对仲裁不服的，可以依法向人民法院起诉。

本案中，金某因为自己工作上的失误造成了饭店新鲜食材被污染，饭店有权要求金某承担责任，并且根据法律的规定扣发金某工资的一部分作为赔偿。但是，金某的月工资只有3000元，饭店不能扣发超过600元，同时还需要保证发给金某的剩余工资没有低于当地的最低工资标准。由此来看，饭店扣发金某2000元的行为属于克扣工资，是违法的。

刘涛 律师



郁怡明 绘图

企业开展职业技能培训 能否要求离职职工支付费用？

编辑同志：

我是一家网络公司的程序员。入职5年多来，公司多次开展职业技能培训，我基本上都参加了。这些培训内容的主要内容包括规章制度、理论知识、编程语言、数据库管理、平台应用开发、操作技能、从业注意事项等。最近，我因个人原因提出辞职，在办理离职手续时，公司要求我退还1万元培训费，否则，不给我出具离职证明。

请问：公司要求离职职工支付职业培训费合法吗？

读者：雷小俊（化名）

雷小俊读者：

公司是否可以要求离职的你支付职业培训费，要看公司给你提供的是职业培训还是专项培训。

职业培训是职工的一项基本劳动权利，是公司为了让职工胜任工作岗位而进行的培训。《职业教育法》第二十四条规定：“企业应当根据本单位实际，有计划地对本单位的职工和准备招用的人员实施职业教育……”第五十八条规定：“企业应当根据国务院规定的标准，按照职工工资总额一定比例提取和使用职工教育经费。职工教育经费可以用于举办职工教育机构、对本单位的职工和准备招用人员进行职业教育等合理用途，其中用于企业一线职工职业教育的经费应当达到国家规定的比例。”这些规定表明，开展职业培训是企业的法定义务，企业应当承担职业培训的费用，而不能让劳动者缴纳学费或者通过某种途径转嫁到劳动者头上。

专项培训则指的是企业为了提高职工专业技术、专业知识而支付专项费用的培训，比如，企业引进一条新的生产线或上新项目，安排职工外出接受相关操作培训；学校提供经费让教师脱产攻读博士学位等。专项培训具有以下属性：第一，它是一种专业技术培训。第二，培训是委托第三方开展的，不包括企业内部培训。第三，企业支出了有凭证的培训费、差旅费等。

根据《劳动合同法》第二十二条的规定，企业为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，在劳动者离职时可以要求其承担培训费用，但前提是签订有服务期协议，在约定服务期限的同时约定了违约金，以及劳动者离职时违反了服务期协议。而且，并非全额返还，即只能要求劳动者返还未履行的服务期限所应分摊的培训费用。

本案中，你多次参加的培训应该属于职业培训，故公司无权向你追索职业培训费。即使其中有的培训属于专项培训，但只要未签订过服务期协议且约定有违约金，或者服务期限已满，那么，公司就无权要求你退还培训费。

潘家永 律师

为泄私愤，微信群曝光他人照片构成侵权

案情回顾

2021年5月的一天，董某驾车行驶在小区内部道路上。突然，缪某的女儿跑到车道上，幸运的是董某避让及时未造成事故。随后，董某继续向前行驶并将车辆停在小区道路右侧。

由于女儿险些被撞，缪某十分生气，随即拍摄了三张董某在小区内部道路停车的照片并上传至名为“社区联络群”的微信群中，群内共427名成员。

当天下午，董某看到自己的照片被公布在社区群里，便向缪某提出其擅自发布照片的行为不妥。缪某则针锋相对，不承认自己存在过错。于是，双方在微信群里发送损害对方的言论，并引发该微信群其他成员的议论。

在双方争执过程中，缪某在微信群内发布“我作为两个孩子的母亲，买这个小区的房子只是为了孩子上下学方便，真的不愿让杀手亲密接触我的孩子”等内容。

董某不能忍受缪某将“杀手”等字眼与自己联系起来，加上群内成员为此对他发出指责和非议，就将缪某诉至法院，要求判令缪某立即停止侵害其肖像权、隐私权、名誉权的行为，并在“社区联络群”或在小区范围

内公开赔礼道歉、消除影响、恢复名誉，并赔偿其精神损害抚慰金2000元。

法院判决

法院经审理认为，该案的争议有以下两个焦点：

一是缪某在微信群中发布董某照片的行为是否超出了适当的解决纠纷方式的范围？

对此，法院认为，在该事件的发生过程中，车辆与缪某的小孩并未发生碰撞，缪某无论出于维权的角度还是公益的角度都应当首先与董某协商解决，协商不成再选择其他方式解决，但是，缪某并未就此与董某进行协商，而是直接将其拍摄的照片上传至微信群，导致董某受到群内部分成员的指责和非议。因此，缪某这种绕过沟通和协商途径直接曝光他人行为的方式不应得到鼓励，应予以约束。

二是缪某的行为是否侵犯了董某的肖像权、隐私权和名誉权？

《民法典》第1019条规定，未经肖像权人同意，不得制作、使用、公开肖像权人的肖像，但是法律另有规定的除外。据此，董某有权拒绝其照片被他人公开。缪某未经许可将董某的照片发布在微信聊天群，显属不当。

事实上，这些照片虽然是在较远的距离拍摄，但缪某并未对车牌号及董某的脸部做模糊处理，仍能够清楚地辨识照片中的人物。在这些照片上传后，引发了微信群内部分成员对董某的指责。同时，缪某在群内发布的“杀手”一词虽并未明确针对董某，但在该特定语境中与董某仍存在联系，客观上带有贬低的意思。因此，缪某的行为侵犯了董某的肖像权。

另外，由于缪某发布的照片并非董某在私密场所进行的私密活动，亦未骚扰其日常生活，因此并未侵犯其隐私权。缪某也并未对董某实施其他的语言攻击，仅就其行车过快的行为予以指责，尚不足以造成其名誉权的损害。

最终，法院判决缪某立即停止侵犯董某肖像权的行为，并在名为“社区联络群”的微信群内向董某公开赔礼道歉，逾期不履行，法院将在市级媒体刊登该判决书的主要内容。

目前，该判决已生效，缪某已向董某公开赔礼道歉。

法官说法

肖像权作为人格权之一，与人格尊严息息相关。《民法典》把肖像权纳入人格权篇独立成

章，扩大了对肖像权的保护范围，加强了对每个人“脸面”等外部形象的保护力度，适应了大数据时代、智能社会对肖像保护的需要。肖像权是自然人合法使用肖像的权利，在过去的法律规定中，侵犯肖像权需以营利为目的作为判定条件。为保护自然人的肖像权益，《民法典》删除“以营利为目的”这一因素，避免肖像权保护范围的不当缩小，为肖像权侵权行为的认定提供了清晰指引。

本案中，缪某将董某的照片上传至微信群并非以营利为目的，但这种动辄以网络曝光的形式解决纠纷的行为，极易引发诸如“人肉搜索”“网络暴力”等非理性的行为，社会对此已有较为深刻而惨痛的教训。许多犯了轻微错误甚至被人误解为犯错的人因此而受到不应有的指责和非议，对其生活带来极大的痛苦。对于这种教训，人们不应当仅仅在事后进行忏悔，更应当去反思、停止、制止该类行为。

现实生活中，普通公众对肖像权大多存在误解，认为自己不是名人，不享有肖像权，也从未想过去维权。其实，作为普通公众，人们的“脸面”等外部形象同样应获得平等保护，在被侵权时有权获得赔偿。 刘涛 律师