

以失职为由对职工进行罚款再 再以同一事由解聘职工属违法

一场因产品质量事故引发的解除劳动合同纠纷，牵出企业管理中的诸多法律问题。职工起诉后，企业以其严重失职造成重大损失为由进行抗辩，但未被法院采信，这背后是什么原因？本文对此作出详细的法律解析。

产品质量事故引发连锁反应，公司据此解除劳动合同

2015年1月,周实(化名)入职一家机械制造公司任生产部部长,主要负责产品生产、质量管控及车间管理等核心工作。2021年1月1日,公司与他续签无固定期限劳动合同,合同明确约定其原工作岗位不变,基本工资为4000元/月,包含加班费、绩效、奖金等各类薪酬。同时,在合同中约定:职工严重失职、营私舞弊给公司造成5000元以上直接经济损失的,公司可解除劳动合同;职工因重大过错造成公司损失的,需承担赔偿责任,公司有权从职工薪酬中抵扣损失款项。

2023年初至2024年底,公司为应对市场变化多次发布淡季调休通知,安排全员弹性出勤、错峰休假。期间,公司通过召开管理层会议确定,淡季出勤减半期间,中层干部按月发放3000元至4000元基本工资,周实全程参会并知晓该薪酬调整规则。

2024年12月,公司合作客户反馈其采购的制动蹄总成出现开裂、变形等质量问题。公司项目组随即开展检测分析,并于同年12月10日出具分析报告,认定故障原因系客户设备气室选型不当,并非产品生产工艺问题。

2024年12月12日,客户再次排查发现公司部分制动蹄产品焊缝尺寸不符合图纸标准,要求限期核查整改、提交报告。2025年1月,公司针对该批次产品质量问题启动内部追责,通知周实等相关负责人撰写申诉报告。1月18日,公司发布质量考核通报,以产品质量瑕疵为由,对周实作出追责扣款处理,分摊损失金额6000元,并陆续从2024年12月、

2025年1月工资中抵扣扣款。

2025年2月,公司进一步扩大事故核查范围,清理排查出数千件不合格制动蹄产品,核算各类损失共计65万余元。2月18日,公司发布正式考核通报,认定周实作为生产部部长对此负主要责任,需承担25%的损失金额。2月21日,公司召开事故分责专题会议,周实未参与会议。

2025年2月23日,公司发布专项处理通报,认定周实在岗期间严重失职,因其未履行生产监督职责、隐瞒不合格产品,造成公司巨额经济损失、丢失客户供货资格,依据劳动合同约定与其解除劳动关系。2月24日,公司正式出具解除劳动合同通知书,双方劳动关系自此终止。

既对职工罚款又与其解除劳动关系，职工质疑公司“一事二罚”

2025年6月19日,周实向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请,请求裁决确认其与公司存在劳动关系,判令公司向其支付拖欠工资差额、未休年休假工资及违法解除劳动合同赔偿金等。经审理,仲裁机构裁决确认双方在相应期间存在劳动关系,公司需支付其违法解除劳动关系赔偿金94605元,驳回其他仲裁请求。

周实对仲裁结果不服,诉至一审法院,请求判令公司支付其2024年8月至2025年2月未足额发放及被拖欠工资17784.44元、2023年至2025年末休年休假工资10519.54元、违法解除劳动关系赔偿金120120元。其理由是公司已就已就产品质量问题对他作出扣款处罚,后续再次以此为由解除劳动关系属于重复处罚,且公司应对自身单方面降薪、未安排周实休年休假、违法解约等错误行为承担赔偿责任。

庭审中,周实对劳动合同真实性认可,但不认可合同载明的工资标准及解约适用条款,主张其月薪为9000元。他虽认为公司出具的劳动合同存在篡改的可

能,但未在指定期限内申请司法鉴定。

周实主张,公司因淡季出勤调整、产品质量损失扣款等原因,对他的工资进行相应调整。因相应调整属于公司无故降薪、拖欠工资所致,故不具法律效力,不能作为降低其工资标准的依据。

公司答辩称,其不存在拖欠周实工资及违法解除劳动关系的事实,称其薪酬调整系依据经营现状及全员会议决议执行,合法合规。此外,其已通过淡季集中调休方式安排职工休年休假,周实无权主张未休年假工资。周实作为生产负责人,因履职过程中存在重大失职,直接给公司造成巨额经济损失,公司依据劳动合同约定与其解除劳动关系属于合法用工管理行为,无需支付经济赔偿。另外,其对周实此前的扣款追责与后续解约属于不同法律关系,不存在重复处罚。

公司适用新规则处理既往事故，需向职工支付违法解除劳动关系赔偿金

经查,公司于2025年1月就案涉产品质量问题对周实作出追责扣款处罚,已实际落实惩戒措施。此后,公司据以解除周实劳动关系的依据是本单位2024年12月施行的《质量考核办法》,但案涉质量事故发生于该制度实施之前,一审法院认为,公司将新规则溯及既往适用于既往事故,缺乏合理性与合法性。另外,公司无证据证明周实存在故意隐瞒产品瑕疵、严重失职行为,无法证实其解聘周实的事实成立,依法认定其单方解除周实的劳动合同行为违反法律规定。

结合公司提交的会议纪要、考勤记录、工资台账及银行交易明细等证据,一审法院认定,2024年8月至2025年1月期间,公司因生产淡季调整全员出勤模式,周实每月仅半月出勤,公司按照中层干部薪酬标准发放基本工资、依规扣除绩效,符合事前公示的用工规则,不存在无故降

薪、拖欠工资的情形。2025年1月,公司扣款后剩余54.77元工资未向周实发放,该部分款项应当予以补足。

公司抗辩称无需向周实给付未休年休假工资。一审法院认为,劳动关系存续期间的劳动报酬争议,劳动者提起仲裁申请时未超时效,公司以时效抗辩不能成立。根据公司提交的淡季调休通知可知,该通知仅为公司生产经营调整,未明确抵扣职工法定带薪年假,无法证明已依法安排周实休完相应期间的年休假或已经向其支付对应的经济补偿。结合周实社保缴费记录,其2023年、2024年每年可享受15天带薪年假,周实自愿按每年10天主张权利,属于自主处分民事权利,应当予以准许。

依据周实在公司的工作年限、离职前12个月平均工资,一审法院核算后判决公司应支付周实欠薪54.77元、未休年休假工资10371.6元、违法解除劳动合同赔偿金111767.67元。

公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

【评析】

本案是一起以职工过失给企业造成重大经济损失为由,公司决定与该职工解除劳动关系的典型案例。职工提起诉讼后,法院最终判决确认公司解除劳动合同依据不足,需向职工承担赔偿责任。依据《劳动合同法》第39条规定,劳动者严重失职、营私舞弊造成用人单位重大损害的,用人单位可单方解除劳动合同,但该权利不得滥用。企业用工追责需坚守程序正当、依据合法、一事一罚原则,不得新规溯及既往、不得重复追责处罚。同时,企业淡季调休不能替代法定带薪年假,降薪调岗需有明确制度依据与职工知晓记录。这起案例提示用人单位:唯有在法制的轨道上行使权力、维护利益,劳资双方才能实现共赢,才能形成和谐稳定的劳动关系。

杨学友 检察官

在服务期未 满时离职 职工需要支付相应违约金

编辑同志:

2024年8月,我大学毕业后入职一家药业公司。上班后公司出资3万元送我参加外地专项业务培训,并与我签订3年服务期协议,约定若我提前离职需支付5万元违约金。目前我计划“跳槽”到其他单位,但距离3年服务期届满还有1年。请问:在这种情况下,我提前辞职需要全额支付约定的违约金吗?

读者:辛明明(化名)

辛明明读者:

法律对服务期违约金有明确上限规定,用人单位超额主张违约金不受法律支持。

首先,你的离职行为构成违约。《劳动合同法》第三条规定:“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”该法第二十二条第一款规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。”根据上述规定,公司安排你外出接受专项技术培训并为此负担培训费,因此,双方签订的服务期协议合法有效。你在服务期未滿的情况下离职,该行为构成违约。

其次,你应当支付相应的违约金。《劳动合同法》第二十二条第二款规定:“劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”同时,该法第二十五条明确规定,除专项培训服务期、竞业限制两种情形外,用人单位不得向劳动者主张违约金。

根据上述规定,公司为你实际支付专项培训费3万元,约定3年服务期,对应每年分摊培训费1万元。你已履行2年服务期,剩余1年服务期未履行,对应未分摊培训费为1万元。因此,你需向公司支付1万元违约金。在此提醒劳动者,服务期违约金并非按合同约定全额赔付,而是以单位实际培训成本、未履行服务期时长为核算标准。在遇到企业超额索赔时,劳动者可通过劳动仲裁依法维权,拒绝不合理赔付要求。

张兆利 律师

潘家永 律师

职工因工负伤后,公司在30日内未申报工伤需承担什么责任?

读者丁家全(化名)在咨询时说,他是甲公司的职工。2026年1月5日,他在工作中受伤,经诊断为多处骨折。事故发生后,甲公司未在《工伤保险条例》规定的30日内向人社部门申报工伤,也未申请延长申报时限。

为此,他于2026年4月1日自行向人社部门提出工伤认定申请。同年5月,人社部门认定他所遭遇的事故伤害为工伤,后经劳动能力鉴定构成九级伤残。可是,在工伤理赔时,社保中心只向他支付了2026年4月1日后的相关工伤待遇,而对之前的医疗费、住院伙食补助费等工伤待遇费用拒绝给付,理由是这些费用应当由甲公司负责支付。

他想知道:社保中心拒绝支付相应费用有法律依据吗?如果甲公司也拒绝支付该费用,他该怎么办?

法律分析

社保中心的说法符合法律规定。

一方面,用人单位负有先申请工伤认定的法定义务。

《工伤保险条例》第十七条第一款规定:“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。”据此,职工发生工伤后,用人单位务必在事故伤害发生或者职业病确定之日起30日内依法向人社部门申报工伤,这是不可逾越的法律“红线”。如果确有不可抗力等特殊情况需要延长申请时限的,则应依法向人社部门履行审

批手续。

另一方面,用人单位若不履行提出工伤认定申请的义务,将触发工伤保险基金对“空窗期”待遇不予支付而应自行支付的法律后果。

《工伤保险条例》第十七条第四款规定:“用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请,在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。”对该条款中的“在此期间”,原劳动保障部《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(劳社部函[2004]256号)第六条指出:用人单位承担工伤待遇等有关费用的期间是指从事事故伤害发生之日或职业病确诊之日起到劳动保障行政部门受理工伤认定申请之日止。因此,在职工遭受事故伤害时,即使职工伤情暂不明朗、双方对事故情况存在争议等,用人

单位也应先履行申报义务,切勿抱有观望、拖延心态,避免因怠于履行申报义务而导致额外增加用工成本。

本案中,甲公司未履行30日内申报工伤的法定义务,也未申请延长申报时限,属于怠于履行法定义务。因此,丁家全在事故发生后至人社部门受理其自行申请的工伤认定前,这段“空窗期”内产生的医疗费、住院伙食补助费等符合规定的工伤待遇费用,社保中心拒绝支付并无不当。由于“空窗期”内的工伤待遇损失是由甲公司违反其法定义务所致,故应当由甲公司“买单”。

如果甲公司拒绝支付,丁家全应当及时申请劳动争议仲裁,以维护自身合法权益。如果对劳动仲裁委的裁决不服,其可以自收到裁决书的次日起15日内向法院提起诉讼。