单位能否给予劳动者经济处罚

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

"员工识到或早退的、每次罚款五十元……"。很多劳动者 都在单位规章制度中见到过类似的经济处罚条款。其实,经济处 罚条款在用人单位规章制度中已是屡见不鲜, 所针对的违纪行为 也较为宽泛, 既有对违反日常管理的经济处罚, 也有对工作中造 成用人单位损失的处罚。

那么, 用人单位究竟是否享有对劳动者进行经济处罚的权 利?如果有的话,这一权利的边界又在哪里呢?下面我们分别进 行探讨。

单位有无经济处罚权

我国的法律、地方性规定 对用人单位经济处罚权的态度。

"经济处罚""罚款"等概 念,源于1982年国务院发布的 《企业职工奖惩条例》, 但该条例已 经于 2008 年被废止, 而我国现行 的《劳动法》《劳动合同法》并没 有规定用人单位享有对劳动者的经

因此,实践中对于用人单位是 否有权对劳动者进行经济处罚一直 是存在争议的,而我国地方性规定 对于用人单位的经济处罚权的态度 也不尽相同。

《深圳市员工工资支付条例》 第34条规定: "用人单位可以从 员工工资中扣减下列费用: (一) 员工赔偿因本人原因造成用人单位 经济损失的费用。(二)用人单位 按照依法制定的规章制度对员工进 行的违纪经济处罚: (三) 经员工 本人同意的其他费用。用人单位每 月扣减前款第 (一)、第 (二) 项 费用后的员工工资余额不得低于最

《广东省劳动保障监察条例》 第50条规定: "用人单位的规章 制度规定了罚款内容,或者其扣减 丁资的规定没有法律, 法规依据 的,由人力资源社会保障行政部门 责令改正,给予警告。用人单位对 劳动者实施罚款或者没有法律、法 规依据扣减劳动者工资的, 由人力 资源社会保障行政部门责令限期改 正;逾期未改正的,按照被罚款或 者扣减工资的人数每人二千元以上 五千元以下的标准处以罚款。"

从上述规定我们可以看出,仅 在广东省的范围内,对于用人单位 的经济处罚权就有两种相反的态

深圳市的规定认可用人单位的 经济处罚权, 但规定罚款后的劳动 者工资余额不得低于最低工资:广 东省的规定则明确否定了用人单位 的经济处罚权。

除此之外, 江苏省、辽宁省只 是规定符合用人单位规章制度的用 人单位可以扣除劳动者部分工资, 但并没有使用"经济处罚" 款"的表述,但从其内容来看,实 质上仍是一种经济处罚。

《汀苏省丁资支付条例》第 12条规定: "劳动者有下列特殊 情形之一, 但提供了正常劳动的。 用人单位支付给劳动者的工资不得 低于当地最低工资标准, 其中非全 日制劳动者的工资不得低于当地小 时最低工资标准: (一) 在试用期 内的: (二) 因用人单位实行预付 部分工资、分批支付工资的: (三) 违反用人单位依法制定的规 章制度,被用人单位扣除当月部分 工资的; (四)给用人单位造成经 济损失, 用人单位按照劳动合同的

约定以及依法制定的规章制度的规

定需要从工资中扣除赔偿费的: (五) 因用人单位生产经营困难不 能按工资标准支付工资,经用人单 位与本单位工会或者职工代表协商 致后降低工资标准的。前款第 (三) 项规定的情形,用人单位扣 除劳动者当月工资的部分并不得超 过劳动者当月应发工资的百分之。 十:第(四)项规定的情形,用人 单位和劳动者在经济损失发生后另 有约定的除外。"

《辽宁省工资支付规定》 "用人单位不得随意 19条规定: 扣除劳动者工资。除法律、法规规 定可以代扣劳动者工资的事项外, 用人单位扣除劳动者工资应当符合 集体合同, 劳动合同的约定或者本 单位依法制定的规章制度的规定。 每月扣除的部分,不得超过劳动者 当月工资的 20%; 扣除后的余额, 不得低于当地最低工资标准。

司法实践对用人单位经济 处罚权争议的处理意见。

从我国司法实践中各地法院的 生效判决来看,肯定和否定用人单 位对劳动者进行经济处罚的判决都

四川省成都市中级人民法院在 (2019) 川 01 民终 4313 号判决中 肯定了用人单位的经济处罚权,该 判决认为, 陈卫因工作失职、迟 到。岗位抽烟。未参加培训等扣款 共230元,从当月工资中扣除。陈 卫主张公司应支付从工资中扣减的 罚款 230 元,而万事达成都分公司 对陈卫处以罚款, 系用人单位对劳 动者在工作期间因违反劳动纪律所 采取的管理措施,属于用人单位行 使自主管理权的行为, 该处罚并无 明显不当,故一审法院对陈卫要求 万事达公司退还罚款的主张不予支 持,并无不当。

河北省石家庄市中级人民法院 在 (2019) 冀 01 民终 2310 号判决 中则否定了用人单位的经济处罚 权,认为:对员工进行罚款是做出 经济处罚的行为,我国法律并没有 赋予公司进行罚款的权利, 根据我 国的《立法法》和《行政处罚法》 的规定,可以设定行政处罚的只有 法律、行政法规和部门规章,并且 有相应的如复议、行政诉讼等救济 程序。用人单位不是行政处罚的主 体,不具备实施经济处罚权的主体 资格, 虽然上诉人石家庄文晔石油 化工销售中心主张其制定的《石家 庄新顺发化工有限公司安全生产制 度》完全符合民主程序, 但上诉人 依据该制度对吴永全的偷油行为实 施罚款 10000 元的处罚措施不当, 一审法院依法认定上诉人应当向吴 永全返还其扣发的工资 10000 元是 正确的。

由此可见,对于用人单位能否 对劳动者进行经济处罚,在司法实 践中也有不同的观点,并没有统一 的看法。而在司法实践中即使支持 用人单位对劳动者进行经济处罚, 处罚的数额也是较小的



经济处罚权的边界

从《深圳市员工工资支付条 例》第34条、《江苏省工资支付 条例》第12条、《辽宁省工资支 付规定》第19条的规定可以看出, 即使有些地方肯定了用人单位的经 济处罚权,或是认可用人单位扣除 劳动者部分工资,但用人单位行使 该权利也是有边界的,首先,应当 有合法的规章制度作为依据; 其 次,对劳动者进行经济处罚或扣减 工资的金额是受到限制的

经济处罚或扣减部分工资 应当有合法的规章制度为依据。

何为合法的规章制度呢? 《劳 动合同法》第4条已有明确的规 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。在规章制 度和重大事项决定实施过程中, 工 会或者职工认为不适当的,有权向 用人单位提出,通过协商予以修改 完善。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。"

总的来说,就是用人单位制定 的规章制度应当经过民主程序制 定,不能违法国家法律、行政法规 及政策规定,还应当向劳动者公示

司法实践中, 也有判决对此进 行了充分说理。

河北省承德市中级人民法院 (2018) 韓 08 民终 2116 号判决书 认为: "《企业职工奖惩条例》废 企业若再对劳动者进行处 分,则需要企业'依法制订'劳动 规章制度,并在劳动规章制度中对 有关外分的事项予以明确。 ……本 案上诉人河北钢铁集团矿业有限公 司承德矿山分公司于2016年制定 了《安全管理经济考核制度》《安 全生产季度挂牌竞赛办法》《安全 生产责任抵押金管理制度》,但无 充足证据证明上述规章制度是通过 民主程序制定,且已向劳动者公 《最高人民法院关于审理劳动 争议案件话用法律若干问题的解释 (一)》第十九条规定: "用人单位 根据《中华人民共和国劳动法》第 四条之规定,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,可以作为人民法院审理劳动 争议案件的依据。"据此,河北钢 铁集团矿业有限公司承德矿山分公 司制定的上述规章制度不能作为对 赵振峰进行经济处罚的合法依据。

二、经济处罚或扣减工资的金

即使认为用人单位对劳动者有 经济处罚权或可以扣减工资的地 方,对于经济处罚或扣减工资的金 额都作出了限制性规定.

《深圳市员工工资支付条例》 规定的是:用人单位每月从员工工 资中扣减用人单位按照依法制定的 规章制度对员工进行的违纪经济处 罚, 扣减后的员工工资余额不得低

《北京市工资支付规定》规定 的是, 因劳动者本人原因给用人单 位告成经济损失,用人单位按照用 人单位规章制度的规定扣除劳动者 工资的, 扣除后的余额不得低于本 市最低工资标准。

《江苏省工资支付条例》规定 的是: 违反用人单位依法制定的规 章制度,被用人单位扣除当月部分 工资的,如提供了正常劳动的,用 人单位支付给劳动者的工资不得低 干当地最低工资标准 其中非会日 制劳动者的工资不得低于当地小时 最低工资标准,用人单位扣除劳动 者当月工资的部分并不得超过劳动 者当月应发工资的百分之二十。

由此可见,用人单位对劳动者 进行经济处罚或扣减工资的金额是 受到限制的。有的地方仅规定扣减 后的工资余额不得低于当地最低工 资,还有的地方同时限制用人单位 每月扣除的部分不得超过劳动者当 月工资的百分之二十。

经济处罚与赔偿损失

从性质上来说, 经济处罚是用 人单位对劳动者某些违纪行为的-种惩戒, 而赔偿损失则是因劳动者 过错造成用人单位经济损失,用人 单位通过要求劳动者赔偿来弥补, 两者性质是不同的, 应予以区分

如前所述,用人单位对劳动者进 行经济外罚在实践中存在较大争议, 而用人单位要求劳动者赔偿损失则是 有明确法律依据的。

《工资支付暂行规定》规定:在 能证明公司损失是因员工劳动者本人 原因造成的情况下,公司可要求员工 赔偿经济损失,赔偿可从员工工资中 扣除。但每月扣除的部分不得超过当 月丁资的20%。目如果扣除后的剩余 工资部分低于当地月最低工资标准, 应按最低工资标准支付。

对此, 地方规定也有涉及。如前 所述《江苏省工资支付条例》第12 条规定: "给用人单位造成经济损 失,用人单位按照劳动合同的约定以 及依法制定的规章制度的规定需要从 工资中扣除赔偿费的,用人单位支付 给劳动者的工资不得低于当地最低工 资标准, 其中非全日制劳动者的工资 不得低于当地小时最低工资标准,用 人单位和劳动者在经济损失发生后另 有约定的除外。

《上海市企业工资支付办法》第 22条规定: "劳动者因本人原因给 企业告成经济损失,企业依法要其赔 偿,并需从工资中扣除赔偿费的,扣 除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%, 且扣除后的剩余工资不得低于 本市规定的最低工资标准。"

也就是说,用人单位如能证明劳 动者有讨错、劳动者的讨错行为与用 人单位的损失有因果关系以及用人单 位的实际经济损失数额,则用人单位 要求劳动者作出赔偿是有依据的。

但是,即使劳动者的过错给用人 单位造成损失,赔偿数额也是有限制 的,一般要求劳动者全额赔偿的可能 性并不大, 用人单位不能将自己的经 营风险转嫁给劳动者, 当然劳动者故 意破坏则不在此列。

总而言之, 我国法律、行政法规 对用人单位是否有权对劳动者进行经 济处罚没有明确规定,各地对此有不

司法实践中,对于用人单位是否 有经济处罚权也有不同看法。而且经 济处罚与赔偿损失不是一回事,应当 予以区分。

对此我们认为,一方面,为保障 用人单位正常的生产经营,应赋予用 人单位一定的经济处罚权;另一方 面,工资是劳动者生活的主要来源, 涉及劳动者的生存权问题,应对用人 单位的经济处罚权进行限制。

社会信用代码 91310230MA1JW4NU34, 经股 东会决议,拟向公司登记机关 申请减少注册资本, 注册资本 由原人民币1000万元现减至100

上海酉晨实业有限公司 一社会信用代码 91310230MA1JUY9MXQ经股东 会决议,拟向公司登记机关申 请减少注册资本, 注册资本由

遗失声明

鹤律师, 溃失律师执业证, 证 号: 13101201810032129. 声明

以35(3300040017356壹枚, 声明作 岩西起重机械(上海) 有限公 遗失财务专用章壹枚, 声明保 上海简弘信息技术有限公 遗失公章壹枚

大公享壹枚,声明化上海宝山电器仪表厂遗失营照副本,统一社会信用代码31011313334069365 033202107080024, (25), 声明作 上海市松江区叶榭镇筱玉熟食店

重复使用,多次利用



双面使用纸张 二减少量的废纸产生

优先购买绿色食品





6000~8000双子次性施子 2一株20岁的大树



使用无氟沙箱 不会造成臭氧损耗