单位能否对员工"罚款"?

■圆桌主持 陈宏光

本期嘉宾

- 上海光大律师事务所 潘轶
- 上海市浩信律师事务所 和晓科
- 上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

近日,某公司对员工"私聊微信每次罚款 100元"的规定在网上引发热议,当地相关部门也作出了回应,称此事属实,已要求企业立即纠正。

那么,用人单位究竟是否有权对员工进行罚款呢?

用人单位无权"罚款"

李晓茂: 2008 年以前, 用人单位可以根据《企业职工奖惩条例》对违反纪律的 劳动者给予经济处罚,同时 对罚款金额也有限定,即一般不超过本人月标准工资的 百分之二十。

但国务院于 2008 年 1 月 15 日废止了《企业职工 奖惩条例》,从那时起,企 业对职工罚款就没有国家层 面的法律依据了。

学界多数观点认为,依据《行政处罚法》,罚款是 行政处罚的一种,而公司企 业等用人单位不属于行政机 关,无权对员工罚款。

只有在劳动者给用人单 位造成损失的情形下,用人 单位才能依据《工资支付暂 行规定》要求劳动者赔偿经 济损失。

值得注意的是,在江 苏、深圳等地,由于有相关 的地方规定,用人单位依据 规章制度对员工进行罚款有 可能获得法院的支持。

2019 年修订的《深圳 经济特区和谐劳动关系促进 条例》规定:用人单位依照 规章制度对劳动者实施经济 处分的,单项和当月累计处分 金额不得超过该劳动者当月工 资的百分之三十,且对同一违 纪行为不得重复处分。实施处 分后的月工资不得低于市人民 政府公布的特区最低工资标 准。

但 2022 年修订的《深圳市员工工资支付条例》则删除了关于用人单位经济处罚权的规定。

而就全国范围来看,不支 持用人单位对员工进行罚款是 主流观点。

那么,用人单位没有罚款 权却实施了罚款,劳动者该如 何维权呢?

首先, 劳动者可以主张扣 工资、交罚款等处罚措施无 效, 用人单位应当返还相应的 钱款。

其次,劳动者还可以主张 用人单位未足额支付劳动报 酬,从而依法解除劳动合同, 并要求用人单位支付经济补偿 全

当然,后一种主张一般需要"罚款"的金额比较高,如果只是金额很小的罚款,劳动者直接解除劳动合同是需要承担一定风险的。

可以进行绩效考核

和晓科: 从经济约束的 角度来看,用人单位虽然没 有对员工进行"罚款"的权 力,但是可以通过浮动工 资、绩效考核等方式行使自 己的管理权。

比如约定相对固定的岗位工资、基本工资以及相对 了动的提成工资、绩效工资、月度奖金、年终奖金 等。

还可以在规章制度或员工 手册中设立绩效考核指标,考 核范围涵盖出勤、工作完成 度、配合情况等方面。

如果员工达到规章制度规定的考核要求,可全额获得绩效奖金;如果有迟到、早退等违纪行为,可以扣减绩效工资,以此来规范员工的行为。



资料图片

2023年11月6日 星期一

■ 链接

"私聊微信每次罚款100元" 官方通报已要求立即纠正

据"上游新闻"报道, 哈尔滨一家公司近日发布关 于员工微信的使用管理规 定,"若发现私聊微信,每 次罚款100元/人"。

有人将该公司的的管理 通知截图发在网上引发关 注。

记者从截图看到有"为 提高工作质量和效率,员工 在上班时间只允许通过微信 聊工作,不允许私聊""如果 家里人有事就打电话""每天 进行检查""若发现私聊,每 次罚款 100 元/人; 月累计超 过三次以上的,一次罚款 500 元; 月累计超过五次的,给予 辞退,公司不承担任何经济补 偿"等文字。

上述公司工作人员告诉记者:"通知里说的微信不是企业微信,而是平时用的个人微

信。在工作时间不能聊私人微信,这是公司的规定。"对于检查员工微信的情况,工作人员表示,"目前没有人查,那是侵权的,不会那么做的"。

10月29日,哈尔滨@ 平房发布官方微博发布通报: 有网络媒体发布"哈尔滨一公司规定私聊微信每次罚款100元"。经核查,情况属实,已 要求企业立即纠正。

制定规章制度须依法依规

潘轶: 规章制度是用人单位进行用工管理的最重要依据,但是很多用人单位由于规制制度的制定较为随意,没有严格遵照法定程序,因此这样的规章制度很可能被认定为无效。

简单来说,有效的规章制度需要满足以下三点:一是内容合理合法,二是程序民主,三是经过公示。

在内容方面,规章制度必须符合法律规定,不能有不合情理的"奇葩规定"。

近些年,媒体报道过不少用人单位的"奇葩规定",比如"私聊微信每次罚款 100元""上厕所超过时间要罚

款"等等,这些内容即使制定 出来,其效力也是难以获得认 可的。

在制定程序方面,《劳动合同法》明确: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。因此,规章制度不是由用人单位甚至某位领导单方制定的,而是需要召开职工代表大会,征求员工以及工会的意见和反馈,并进行修改完善,最终通过公示方式告知劳动者。

在公示环节,可以综合采用 工作场所张贴公布、向员工发放 并签收、组织规章制度学习等方 式,确保劳动者应当知晓规章制 度及其内容。只有依法制定并公 示的规章制度,才能作为实施管 理的依据。