

□ 通讯员 王梦茜 记者 徐荔

在快递公司开运输车发生了交通事故，公司因此解雇了员工。这看似没有问题，但是员工却提起诉讼，认为公司对同一事故进行两次安全分扣分的处罚，属滥用管理权，炒他“鱿鱼”是违法的。到底孰是孰非呢？近日，上海市第一中级人民法院审理了这起劳动合同纠纷案。

驾驶员不满被公司“炒鱿鱼”

赵师傅是一名快递公司的驾驶员，平时从事运输货物的工作。2013年1月，他与路通公司签订劳动合同，2017年12月又与该公司有关联关系的恒利公司签订劳动合同，并因绩优员工转为长期合同。

2022年12月，赵师傅在运载货物的途中，因未及时刹车避让，发生交通事故，经交通部门认定，赵师傅需承担事故主要责任。随后，恒利公司按照《奖励与处罚管理规定》，认为赵师傅的行为触发了规定里“一般事故负同责及以上”和“经人行道未减速、停车、避让行人”两个扣6分的情形，扣掉了赵师傅12分的安全分。

2023年1月，公司认为根据规定安全分扣满12分需调岗，于是对赵师傅进行多次调岗，但赵师傅因不满均不同意。公司又先后给予赵师傅两次行政扣分10分的处罚，累计行政扣分达20分。4月初，公司向赵师傅送达解除劳动合同通知书，载明：“因严重违反公司规章制度，现公司决定与你解除劳动合同……”

赵师傅不服，向区仲裁委申请仲裁。仲裁委裁决恒利公司需支付赵师傅2022年末休年休假工资6000余元和2017年12月起算的违法解除劳动合同赔偿金。赵师傅和恒利公司均不服，先后诉至法院。

一审法院经审理后判决恒利公司应支付赵师傅未休年休假工资6000余元，但公司依规解除与赵师傅的劳动合同，并无不当，因此判决恒利公司无须支付赔偿金。

赵师傅不服，上诉至上海一中院。

二审认为公司违法解除劳动合同

针对双方争议焦点，上海一中院经审理认为，首先，恒利公司向赵师傅发出的解除劳动合同通知书上载明解除原因是“严重违反公司的规章制度”，但没有列明具体违反哪项规章制度，结合恒利公司通知公函上所载的“根据公司《奖励与处罚管理规定》第三章第二部分第五条的相关规定”，可认定恒利公司当时的解除理由为赵师傅因违反交通法规导致年度内累计安全分赋分全部扣完。

而恒利公司主张赵师傅年度内安全分赋分12分全部扣完的依据为赵师傅2022年12月发生的交通事故触发了“一般事故负同责及以上”和“经人行道未减速、停车、避让行人”这两个扣6分的情形，但赵师傅被认定为负事故主要责任的原因因为“行经人行横道线未注意观察前方道路情况，措施不当”，亦即恒利公司安全赋分管理规则中“经人行道未减速、停车、避让行人”，恒利公司以同一行为给予两次处罚，明显不合理，恒利公司据此扣除赵师傅安全分12分并以此为由解除合

司机因此丢了工作 一次事故两次扣分

二审法院认定公司违法解除劳动合同应支付赔偿金

同，不能认定为合法解除。

其次，仲裁时恒利公司称解除事由是因赵师傅发生交通事故，因此根据相关规定对其岗位进行调整，但赵师傅不服从调岗，两次调岗均未实际到岗工作，根据规定给予行政扣分累计达20分。然而，恒利公司《奖励与处罚管理规定》第三章第二部分第五条中所载明的员工违规情形中并无不服从调岗的情况，该解除行为所适用的规章制度条款与解除事由并不相符。且如前所述，恒利公司以安全分

扣满12分为由进行调岗，本身不具有合理性。由此，法院认定恒利公司违法解除劳动合同，应向赵师傅支付赔偿金。

此外，根据在案证据，法院认定赵师傅自路通公司离职后到恒利公司工作，属于非因劳动者本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的情形，工作年限应连续计算。据此，法院重新核算了恒利公司应支付的赔偿金。

最终，上海一中院改判支持赵师傅要求更改赔偿金数额的诉请。

说法 >>>

该案二审主审法官指出，此案涉及“一事不再罚”原则，《中华人民共和国行政处罚法》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。”这一原则的目的在于防止对同一违法行为进行重复处罚，保护行政相对人的合法权益。同时，它也体现了行政处罚的“过罚相当”原则，即处罚应当与违法行为的性质、情节以及社会危害程度相当。

该案虽然不是行政机关作出的行政处罚，但是用人单位作为管理者，也应遵循理性制度的要求，秉承“过罚相当”原则，对劳动者违反劳动纪律的行为进行处罚时，应根据规章制度及时、适当、合理进行处理，但不能重复处理。

此案中，赵师傅的同一行为触发了公司规章制度中的两条扣分内容，这两条扣分内容在该情形下发生竞合。从公平合理角度，对赵师傅只能做出一次处罚，但恒利公司对赵师傅的同一违纪行为做出两次处罚，导致合并计算后，赵师傅的扣分总额达到调岗或解除劳动合同的条件，恒利公司据此解除与赵师傅的劳动关系，严重损害了劳动者的合法权益。因此，法院认定恒利公司解除劳动合同的决定不具有合法性，属于违法解除劳动合同。

(文中所涉人名、公司名皆为化名)

20克周大福黄金仅花1500元即可购得？

□ 见习记者 王葳然 通讯员 王晓丹

知名黄金品牌“周大福”推出的消费积分活动进行得如火如荼，顾客消费可获取相应积分，后续可在购买周大福任意一件饰品的时候直接抵扣。这本是品牌给消费者的福利，但有人却动起了歪脑筋。

近日，普陀区人民检察院办理了一起直播运营盗刷积分骗取黄金案。

偷刷黄金样品积分

余某大专毕业后，在上海一家传媒公司担任直播运营专员，工作强度大，收入也不错，但她日常开销不节制，还总想找轻松赚钱的法子。

2023年，余某所在的公司加盟了知名黄金品牌周大福，负责该品牌线上的宣传及销售。公司每年会从周大福公司借来可正常销售的

实体黄金用于拍摄广告图，此后生成对应的货品链接并在网店销售。若有顾客线上购买，公司会联系周大福，由品牌方发货，借来的黄金在拍摄后也会统一返还至周大福。而余某便负责和品牌方进行对接。

余某在工作过程中注意到，每个黄金样品均有编码、订单号，而获取了这些信息后，可在周大福会员网站中录入并获取积分，而达到一定积分又可以兑换周大福的实体黄金。

于是，在贪念驱使下，余某多次将借调的黄金积分盗刷至自己的会员账号内，共计窃取近300万积分，而她用这些积分抵扣了现金1万余元，最后自己仅花费1500元便购得两块10克的足金黄金。

今年4月，周大福公司发现了上述情况，随即选择了报警。公安机关经侦查后将余某抓获，以余某涉嫌盗窃罪将案件移送至检察机关。

盗窃还是诈骗？

案件审理过程中，承办检察官认为余某涉嫌诈骗罪，而非盗窃罪。盗窃罪的行为是窃取他人的财物，诈骗罪的表现是虚构事实、隐瞒真相，使被害人产生错误认识后主动处分自己的财产，两者的关键区别在于被害方是否基于错误认识而主动处分财产。

本案中，黄金样品积分是周大福公司对消费者真实有效消费给予的奖励，具备抵扣现金、兑换物品等功能，具有财产性的权益。而余某利用工作期间获得的黄金样品编码、订单号补录积分，是冒用消费者名义，虚构已发生真实交易，致使周大福公司陷入错误认识，以为余某是真实消费的顾客，于是主动向余某发放本应赠送给顾客的消费积分。

此后，余某利用积分在周大福指定的商场兑换黄金，积分抵扣的现金

由周大福向兑换商场结算，余某的行为已然造成了周大福公司的财产损失，涉嫌诈骗罪。至于余某获取的黄金样品编码、订单号本身不具有价值，仅是为了后续诈骗行为而做的犯罪准备。

今年9月，普陀区检察院以涉嫌诈骗罪对余某提起公诉，法院经审理后，近日以诈骗罪判处余某拘役4个月，缓刑4个月，并处罚金1千元。

说法 >>>

伴随网络的迅猛发展，大家经常使用的会员积分、游戏装备等虚拟财产，都可以变现或是兑换成实物，具有一定的经济价值，属于财产性利益，可以成为财产性犯罪侵犯的客体。各类企业要对这些虚拟财产加强监管，切莫给不法分子可趁之机。同时，相关从业人员要忠于职守，认真理性对待工作中的机会和便利条件，恪守职业道德，严格遵守法律法规。