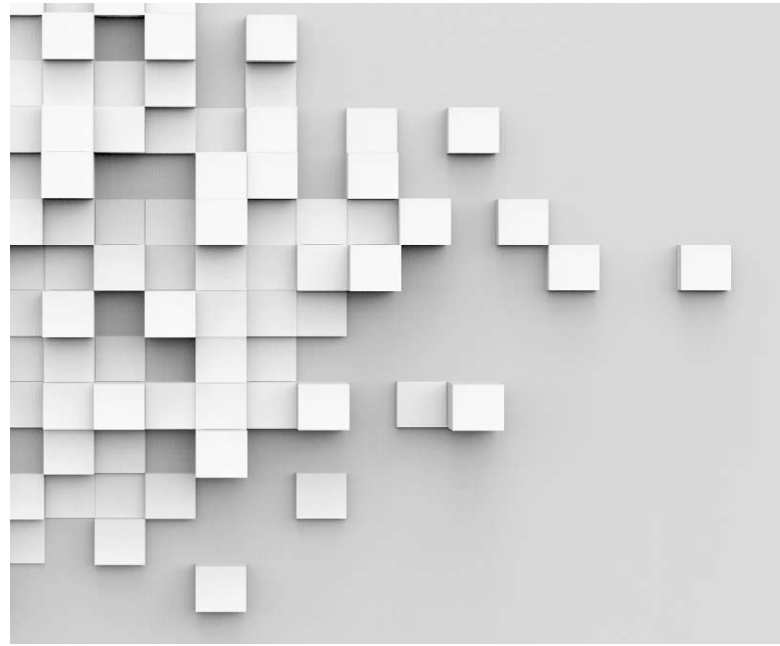


2020年 第5期

四川恒和信律师事务所
劳动法法律部

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达





HENGHEXIN
LAW FIRM

恒 和 信



目录 CONTENT

关于恒和信 01

劳动法律部 02

新法速递 03

重点法规 04

热点案例 10

专题探讨 12

经典判决 14





关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，变更为“特殊的普通合伙”制。事务所秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。恒和信拥有一流办公面积近4000平米，律师及工作人员200余名。多名律师具有在美国、欧洲留学经历，多名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。恒和信多次荣获全国、省、市优秀律师事务所，多名律师担任省、市律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。

劳动法律部

劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，部门律师担任多家大型国有企业、上市公司、高新技术企业等常年法律顾问、人力资源专项常年法律顾问，积累了丰富的服务经验。

劳动法律部自成立以来，承办了大量案情复杂、标的额巨大的劳动争议案件。经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用工风险测评、劳动合同设计、企业内训、员工手册制订、裁员安置、离职管理等传统劳动法领域的专项服务；也能为客户提供各种重大、复杂的劳动争议案件的代理服务。同时，劳动法律部紧跟经济发展趋势，时刻关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如高端员工背景调查、“共享员工”、外国人用工管理、跨国用工等新兴劳动法领域的专业法律服务！



新法速递

人力资源社会保障部

人力资源社会保障部就2020年国庆节、中秋节假期加班工资计算问题进行明确。10月1日至4日，用人单位安排劳动者加班的，应按不低于工资的300%支付加班工资报酬。10月5日至8日，用人单位安排劳动者加班的，应先安排补休；不能安排补休的，应按不低于工资的200%支付加班工资报酬。在10月1日至8日期间，用人单位未安排劳动者工作的，按原有工资计发方式处理。

最高人民法院

2020年9月10日，最高人民法院公布了《最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定》（以下简称“《商业秘密民事案件若干规定》”），自2020年9月12日起施行。这是最高院首次就“商业秘密”案件单独颁布司法解释。《商业秘密民事案件若干规定》就员工跳槽导致的商业秘密侵权做出特别规定。其中，第十一条、第十二条完善了对于员工、前员工“有渠道或者机会获取权利人的商业秘密”的判断标准，参考因素包括（1）职务、职责、权限；（2）承担的本职工作或者单位分配的任务；（3）参与和商业秘密有关的生产经营活动的具体情形；（4）是否保管、使用、存储、复制、控制或者以其他方式接触、获取商业秘密及其载体等。《商业秘密民事案件若干规定》还对事件中存在争议的“带走”客户问题做出阐释，明确指出：客户基于对员工个人的信赖而与该员工所在单位进行交易，该员工离职后，能够证明客户自愿选择与该员工或该员工所在新单位进行交易的，不构成侵犯商业秘密。

四川省

《四川省工伤保险条例》于2020年7月31日有四川省第十三届人民代表常务委员会第二十次会议通过，自2020年9月1日起施行。《条例》从扩大参保范围、保障农民工权益、提供便捷服务、增强待遇保障、强化法律责任等多角度进一步保障职工工伤保险权益，分散用人单位工伤风险。在全国范围内首次将建设项目参加工伤保险写入地方性法规；全国范围内首次将工伤职工急诊、抢救的医疗费用全部纳入工伤保险基金支付范围。

江苏省

2020年8月25日，江苏省高院联合江苏省人社厅、江苏省司法厅共同发布《关于做好涉新冠肺炎疫情劳动争议调解和案件审理工作的指导意见》。意见着重强调加强多元化化解工作，始终贯彻依法保护劳动者权益与促进用人单位健康发展并重的理念，对涉疫情劳动争议的热点和难点进行充分论证，平衡保护双方利益，引导双方树立共克时艰、共谋发展的共同体意识，营造和谐劳动环境。

新法速递 LAW





重点法规：

四川省工伤保险条例

(2020年7月31日四川省第十三届人民代表大会常务委员会第二十次会议通过)

第一章 总则

第一条 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，根据《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国职业病防治法》和国务院《工伤保险条例》等法律法规的规定，结合四川省实际，制定本条例。

第二条 四川省行政区域内企业、事业单位、社会团体、社会服务机构、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。

第三条 用人单位应当在登记或者注册所在地依法为职工参加工伤保险。未在登记或者注册所在地参加工伤保险的职工，可由用人单位在生产经营地为其参加工伤保险。

第四条 用人单位和职工应当遵守

有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。

工程建设领域的用人单位应当将依法参加工伤保险作为保证工程施工安全的具体措施。

不能按照用人单位参加工伤保险的建设工程项目，按照国家和省有关规定以建设项目参加工伤保险。

第五条 县级以上地方人民政府应当加强工伤预防工作，发展工伤康复事业，建立工伤预防、补偿和康复相结合的工伤保险工作体系。

县级以上地方人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作，社会保险经办机构（以下称经办机构）具体承办工伤保险事务。

省、市（州）劳动能力鉴定机构负责职工劳动能力鉴定工作。

县级以上地方人民政府发展改革、公安、民政、财政、住房城乡建设、交

通运输、农业农村、水利、应急管理、卫生健康、市场监督管理、医疗保障、税务等部门在各自职责范围内做好工伤保险相关工作。

第六条 市（州）以上地方人民政府社会保险行政部门应当会同财政、卫生健康、住房城乡建设和应急管理等部门，根据辖区内工伤事故伤害、职业病高发的行业、企业、工种、岗位等情况，统筹确定工伤预防的重点领域，开展工伤预防的宣传、培训，建立工伤隐患排查机制和预警机制。

第七条 工会组织依法维护工伤职工的合法权益，对用人单位的工伤保险工作实行监督。

第八条 工伤保险基金依法由国家和省规定的资金构成，实行省级统筹。

工伤保险基金用于国家和本条例规定的工伤保险待遇，劳动能力鉴定，工伤预防的宣传、培训等费用以及法律法规规定的用于工伤保险的其他费用。工

伤保险管理、工伤认定、业务经办的必要工作经费，由同级财政予以保障。

省人民政府社会保险、财政、税务等部门，在各自职责范围内，经省人民政府授权，依据国家相关规定，做好确定、调整、发布我省工伤保险待遇标准、费率等工作。

第九条 经办机构应当建立、健全内部财务、审计制度，每年至少应当向社会公布一次工伤保险基金收支情况。

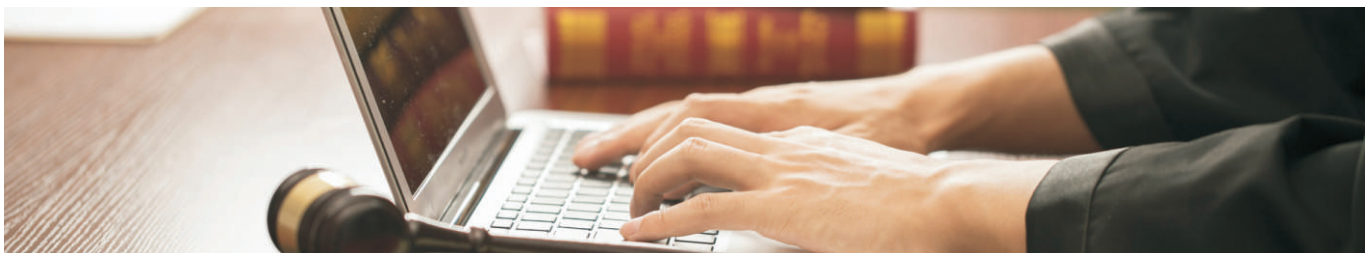
社会保险行政部门、财政部门 and 审计部门依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

第十条 县级以上地方人民政府应当组织相关行政主管部门和工会等组织建立工伤保险工作协调机制，建设信息共享平台，协调解决相关重大事项。

第十一条 县级以上地方人民政府应当加强工伤保险制度宣传和普及工作，提高职工的自我保护意识。

司法行政部门应当加强工伤保险法制宣传教育、法律服务和法律援助工作。

公民、法人和其他组织依法享有知悉信息、参与及监督工伤保险制度执行的权利，有权对涉及工伤认定、劳动能力鉴定等违法行为进行举报。



第二章 工伤认定

第十二条 受到事故伤害或者患职业病的职工（以下称受伤职工）已参加工伤保险的，用人单位、受伤职工或者其近亲属、工会组织向参保地同级社会保险行政部门提出工伤认定申请。

在省本级参加工伤保险的，向用人单位所在地市（州）社会保险行政部门提出工伤认定申请。

未参加工伤保险的，向用人单位生产经营地的县（市、区）社会保险行政部门提出工伤认定申请。

第十三条 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

- （一）工伤认定申请表；
- （二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）、人事关系的证明材料；
- （三）医疗机构出具的医疗诊断证明（含职工受伤时的初诊诊断证明）或者依法承担职业病诊断的医疗、卫生机构出具的职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）；

（四）申请人能够提供的其他相关证明材料。

第十四条 社会保险行政部门收到工伤认定申请后，应当在十五日内对申请人提交的材料进行审核，材料完整的，书面作出受理或者不予受理的决定；材料不完整的，应当书面告知补正要求。申请人按照补正要求补正材料后，社会保险行政部门应当在十五日内作出受理或者不予受理的决定。

第十五条 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病的，用人单位应当自事故伤害发生之日或者被初次诊断、鉴定为职业病之日起三十日内，按本条例规定向社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经书面报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，受伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被初次诊断、鉴定为职业病之日起一年内，可以直接向社会保险行政部门提出工伤认

定申请。

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，自事故伤害发生之日或者被初次诊断、鉴定为职业病之日起至社会保险行政部门收到工伤认定申请之日止，发生符合国家和本条例规定的工伤保险待遇等有关费用，由该用人单位负担。

第十六条 下列情形之一的，被延误时间不计算在工伤认定申请时限内：

- （一）受不可抗力影响的；
- （二）职工由于被国家机关依法采取强制措施等人身自由受到限制不能申请工伤认定的；
- （三）当事人就确认劳动关系申请劳动争议仲裁或者提起民事诉讼的；
- （四）其他符合法律法规的情形。

第十七条 有下列情形之一的，社会保险行政部门不予受理工伤认定申请：

- （一）超出工伤认定管辖权范围；
- （二）超过规定申请时限的；

(三) 已经作出工伤认定决定, 申请人基于同一事实和理由, 就同一次伤害情形再次提出申请的;

(四) 法律法规规定的不予受理的其他情形。

第十八条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后, 根据审核需要可以对劳动人事关系、事故伤害情况进行调查核实。用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以配合, 据实提供情况及相关材料。

当事人对劳动关系存在争议的, 社会保险行政部门应当书面告知当事人向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

第十九条 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起六十日内作出工伤认定的决定。对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请, 应当自受理工伤认定申请之日起十五日内作出工伤认定的决定。

第二十条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后, 有下列情形之一的, 作出工伤认定决定的时限中止, 并书面通知申请人:

(一) 受伤职工与用人单位之间就劳动关系是否成立正在进行劳动人事争议仲裁或者诉讼的;

(二) 对受伤职工是否构成醉酒或者吸毒、自残或者自杀和故意犯罪等正在进行认定, 尚未作出生效法律文书或者结论性意见的;

(三) 人民法院对宣告职工死亡的判决尚未作出或者尚未发生法律效力的;

(四) 确需进行工伤因果关系、技术性鉴定, 尚未作出鉴定结论的;

(五) 法律法规规定的其他情形。上述情形消除后, 社会保险行政部门应当在收到有关部门作出的结论五个工作日内恢复工伤认定程序, 并书面告知申请人。

第二十一条 有下列情形之一的, 视为因工作原因受到事故伤害:

(一) 职工在连续工作过程中和工作场所内, 因工间就餐、休息、如厕等必要的生活、生理活动时受到事故伤害的;

(二) 职工由用人单位指派前往依法宣布为疫区的地方工作而感染该传染病的;

(三) 在传染病疫情和突发公共卫生事件中的预防、救治等工作中感染该传染病的;

(四) 职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到事故伤害的, 但参加与工作无关的活动除外。

第二十二条 因工外出期间, 由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的, 应当认定为工伤。

职工因工作原因驻外地工作, 有固定的住所、有明确的作息时间, 工伤认定时按照在驻在地当地正常工作的情形处理。

职工被派遣出境工作的, 其工伤保险按照国家有关规定执行。

第二十三条 具备用工主体资格的承包单位, 将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人, 该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时发生工伤的, 由该具备用工主体资格的承包单位承担工伤保险责任。

个人挂靠单位对外经营, 其聘用的人员发生工伤的, 由被挂靠单位承担工伤保险责任。

第二十四条 职工在两个或者两个以上用人单位同时就业的, 各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤的, 由职工受到伤害时工作的单位承担工伤保险责任。

第二十五条 社会保险行政部门及其工作人员在进行工伤认定时, 应当保守有关单位商业秘密和个人隐私, 并为提供情况和相关材料的人员保密。



第三章 劳动能力鉴定

第二十六条 用人单位、工伤职工或者其近亲属向工伤认定地的市（州）劳动能力鉴定机构申请劳动能力初次鉴定、复查鉴定。

非法用工单位伤亡人员的劳动能力鉴定由单位所在地的市（州）劳动能力鉴定机构办理。

对初次鉴定或者复查鉴定结论不服的，可以向省劳动能力鉴定机构申请再次鉴定。省劳动能力鉴定机构作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

第二十七条 劳动能力鉴定机构履行下列鉴定确认职责：

- （一）劳动功能障碍程度等级鉴定；
- （二）生活自理障碍程度等级鉴定；
- （三）供养亲属丧失劳动能力程度鉴定；
- （四）辅助器具配置确认；
- （五）旧伤复发确认；
- （六）工伤康复必要性及期限确认；
- （七）停工留薪期延长确认；
- （八）法律法规规章规定的其他鉴定或者确认事项。

劳动关系终止后，有关单位或者个人申请前款规定鉴定或者确认事项的，劳动能力鉴定机构不再受理。

第二十八条 工伤职工因伤情严重或者情况特殊需延长停工留薪期的，应当在期满前十五日内向劳动能力鉴定机构申请确认。

第二十九条 工伤职工进行初次劳动能力鉴定所需的费用，参加工伤保险的从工伤保险基金中列支；未参加工伤保险的由用人单位承担。

同一工伤申请再次鉴定或者复查鉴定的，再次鉴定和复查鉴定费用由申请人预缴，再次鉴定或者复查结论与初次鉴定结论一致的，鉴定费用由申请人承担；再次鉴定或者复查鉴定结论发生改变的，鉴定费用按照前款规定执行。

由经办机构申请劳动能力复查鉴定的，鉴定费用从工伤保险基金列支。

第四章 工伤保险待遇

第三十条 用人单位依法参加工伤保险的，工伤职工应该享受的工伤保险待遇按照国家和本条例规定分别由工伤保险基金和用人单位支付；未依法参加工伤保险的，工伤职工依法应该享受的工伤保险待遇全部由用人单位支付。

第三十一条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病的，用人单位应当采取措施使其得到及时救治并垫付相关费用。

第三十二条 工伤职工进行治疗和康复，按照国家和省的有关规定享受工伤医疗和工伤康复待遇。

治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。不符合规定的费用不得从工伤保险基金中支付，急诊、抢救的医疗费用除外。

第三十三条 一级至四级工伤职工保留劳动人事关系，退出工作岗位，按照国家规定享受相关待遇。

未参加工伤保险的一级至四级工伤职工的工伤保险待遇，经工伤职工或者其法定代表人与用人单位协商一致，可以解除劳动人事关系，由用人单位一次性支付工伤保险待遇。一次性支付的工伤保险待遇，以工伤发生时上一年度全省城镇全部单位就业人员年平均工资为基数，按照下列标准计发：一级伤残为十六倍，二级伤残为十四倍，三级伤残为十二倍，四级伤残为十倍。一级至四级工伤职工一次性领取工伤保险待遇前的工资福利、医疗费、护理费、住院治疗期间的伙食补助费及所需的交通费等费用，按照规定支付。

第三十四条 五级至十级工伤职工，保留劳动人事关系的，按照国家规定享受相关待遇。

五级、六级工伤职工本人提出解除或者终止劳动人事关系，以及七级至十级工伤职工劳动、聘用合同期满终止或者本人提出解除劳动、聘用合同时，参加工伤保险的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金；未参加工伤保险的，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。工伤保险待遇自解除或者终止劳动人事关系之日起不再享受。

一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省人民政府规定。

第三十五条 五级、六级工伤职工本人提出与用人单位解除或终止劳动人事关系，以及七级至十级工伤职工本人提出与用人单位解除劳动、聘用合同时，距法定退休年龄五年以上（含五年），一次性伤残就业补助金由用人单位全额支付；距法定退休年龄不足五年，一次性伤残就业补助金按照年龄每增加一周岁递减支付，具体标准由省人民政府规定。

用人单位违反《中华人民共和国劳动合同法》等法律法

规规定，工伤职工提出解除劳动合同的，用人单位应当全额支付一次性伤残就业补助金。

第三十六条 职工因工死亡，其近亲属按照国家规定领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

未参加工伤保险的因工死亡职工供养亲属抚恤金，经供养亲属或者其法定代表人与用人单位协商一致，可以由用人单位一次性支付。一次性支付供养亲属抚恤金的具体标准，由省人民政府规定。

第三十七条 伤残等级有变化的，自劳动能力复查鉴定结论作出的次月起，根据重新确定的伤残等级，以工伤职工受伤时的本人工资为基数，重新核定工伤保险定期待遇，但一次性伤残补助金不再重新核发。

第三十八条 在劳动关系存续期间，一级至四级工伤职工本人自愿的，由用人单位和个人以伤残津贴为基数缴纳职工基本养老保险费。如伤残津贴低于当期养老保险最低缴费基数，按养老保险最低缴费基数执行。



第五章 法律责任

第三十九条 违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有处罚规定的，从其规定。

第四十条 用人单位按照规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加并依法处理。用人单位未按时足额缴纳保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足，并依法缴纳滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

第四十一条 用人单位不依法参加工伤保险的，由有关部门按照规定纳入诚信档案。

第四十二条 用人单位未足额缴纳工伤保险费造成工伤职工工伤保险待遇降低的，由用人单位承担待遇补差责任。

第四十三条 用人单位、工伤职工或者近亲属在工伤认定中提供虚假材料的，由社会保险行政部门处二千元以上一万元以下的罚款。

第四十四条 社会保险行政部门、经办机构和国家相关部门工作人员在工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处理。



第六章 附则

第四十五条 以下人员可以参照本条例参加工伤保险，具体的办法由省人民政府社会保险行政部门会同有关部门来制定：

（一）已经达到或者超过法定退休年龄且未依法享受职工基本养老保险待遇的人员；

（二）由学校统一组织、实习单位按规定支付劳动报酬的年满十六周岁的参加实习工作的在校学生；

（三）在毕业实习期间的医学生和住院医师等规范化培训期间的医学在读研究生；

（四）参加住院医师等规范化培训的社会学员；

（五）其他可以参照本条例参加工伤保险的人员。

第四十六条 无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的

从业人员因工作原因受到事故伤害或者患职业病的，或者用人单位非法使用童工造成童工伤残、死亡的，不进行工伤认定；造成上述人员伤残的，应当进行劳动能力鉴定。

用人单位应当按照国家有关规定，向伤残职工或者死亡职工的近亲属、童工或者童工的近亲属给予一次性赔偿。伤残职工或者死亡职工的近亲属、童工或者童工的近亲属就赔偿数额与用人单位发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第四十七条 用人单位为职工办理工伤保险参保手续次日起，在规定的缴费周期内缴纳工伤保险费的，该参保职工发生工伤，由工伤保险基金按照国家和本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

第四十八条 工伤职工工作时间不足十二个月的，其本人工资按照实际工作月数的月平均缴费工资计算；工伤职

工工作时间不足一个月的，其本人工资按照其一个月的缴费工资计算。

工伤职工本人工资标准难以查实的，可按职工受伤或者诊断（鉴定）为职业病时，上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资标准确定工伤职工本人工资。

第四十九条 本条例自2020年9月1日起施行。本条例施行前受到事故伤害或者患职业病的职工，其工伤保险相关问题按照职工受到事故伤害或者被初次诊断（鉴定）为职业病时的有关规定处理。

热点案例

01 椰树集团就招聘信息违反劳动法相关规定致歉

新闻简介（来源于工人日报）

8月20日，椰树集团发布“椰树培养职业经理学校”招聘信息，其中招生条件要求应聘者承诺终身在“椰树”服务，承诺以房产作抵押，离开“椰树”以房产偿还。对此，椰树集团发布致歉声明：本次招聘旨在为集团储备高级管理人才，并能与集团长期共同发展，但由于对招聘信息审核不严，用词不当，部分条款已违反劳动合同法相关规定及人文精神，造成不良影响，向社会大众深表歉意。

点评分析

根据《中华人民共和国劳动合同法》第九条的规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者其他名义向劳动者收取财物。”本案中，椰树集团要求劳动者以其房产作为担保，承诺为椰树集团提供终身服务，即违反了前述法律的强制性规定。劳动者在不违反保密协议、竞业限制协议的前提下，拥有自由择业的权利。企业想要留住人才，以抵押作为手段、以赔偿作为威胁的方式显然行不通，改善员工工作条件，提升员工工作满意度，尊重员工，营造良好企业文化才能留得住人心。



02 半木家具就要求哺乳期女员工每日手写心得致歉

新闻简介（来源于光明日报）

8月24日，上海半木家具公司要求一名员工在产假期间每天手写心得，并有相应处罚措施，此事引发关注。下午，该公司声明称，将做出反思及妥善处理。上海人力资源社会保障局表示，该公司要求不合理，若当事人工资因上述原因被无故克扣，当事人可维权。

点评分析

本案中用人单位强行要求享有产假的女职工，在休假期间进行工作，同时规定了一系列严苛的制度对劳动者进行罚款。变相地部分剥夺了劳动者在产假期间的应有待遇，其行为明显违反国家法律法规的相关规定。同时按照法律规定，进行罚款的有权机关为行政机关，用人单位并不具有可以对劳动者进行罚款的权力。《企业职工奖惩条例》已于2008年废止，用人单位实行罚款不再具有法律依据。劳动者有权按照法律规定维护自身的合法权益，有权要求用人单位按照法律规定给予产假待遇。否则劳动者有权依据《劳动合同法》的相关规定，随时解除与用人单位的劳动关系，并要求用人单位支付经济补偿。



03 银行员工拒绝喝酒被打，中国银行协会回应

新闻简介（来源中国银行协会官网）

据报道，厦门国际银行校招新员工与同事在北京盘古七星酒店聚餐时，因没喝“A角”敬的酒，被领导殴打辱骂。事情在网上发酵后，厦门国际银行北京分行在其官方公众号发布说明，确认该行中关村营业部领导及个别员工酒后失态而对员工杨某言语及行为失当，决定对该领导董某给予严重警告处分，扣罚二个季度绩效工资；对支行负责人罗某给予警告处分，扣罚一个季度绩效工资。



点评分析

根据《劳动法》第九十六条和《劳动合同法》第八十八条的规定，用人单位不得侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者，由此给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。同时，侮辱、体罚、殴打等行为也可能违反《侵权责任法》、《治安管理处罚法》甚至《刑法》。因此，作为用人单位应当用好法律所赋予的用工管理权，以合法、合理的方式管理员工。对于违纪职工，可以根据规章制度对其进行处理。切不可实行侮辱、体罚、殴打职工的行为。

04 深圳拟推行强制休假制度

新闻简介（来源人民日报）

8月24日提请深圳市人大常委会会议“二审”的《深圳经济特区健康条例（草案修改一稿）》提出：推行强制休假制度，以更好地保障劳动者身心健康。

为了更好保障劳动者合法权益，《条例（修改一稿）》明确用人单位的职业健康管理责任，规定用人单位应当合理配置人力资源、安排员工作息时间，对脑力和体力劳动负荷较重的员工，实行轮休制度，避免对员工健康造成人体机能过度损耗或者身心健康伤害。同时，用人单位应当严格执行员工带薪休假制度，人力资源保障部门和工会等组织应当加强对用人单位落实员工带薪休假制度的监督检查。

点评分析

休息权是公民的基本权利，早已被写进《宪法》，并在《劳动法》和《劳动合同法》中作了具体的规定，国务院和人力资源和社会保障部也相继出台《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》等行政法规、规章，但职工休息休假的保障目前仍处于较低水平，由此引发的涉及劳动者休息休假权的案件也日渐增多，尤其是近几年因加班工资支付所产生的劳动争议愈来愈多。为减轻此类法律风险，用人单位要增强依法保障劳动者休息权的法律意识。认真学习劳动法律、法规，掌握各类工时制度及劳动者休息休假权的规定，在制定规章制度及拟定劳动合同书时确保相关内容符合法律相关规定。确需加班时，应当依据法定标准及时、足额补偿。此外，用人单位可以结合自身特殊经营特点向劳动行政部门提出执行综合计算工时和不定时时制度的审批，如餐饮、销售、出租车驾驶员等岗位。完善用工管理制度，及时纠正潜在用工风险。完备的考勤管理制度、工资发放制度是防范休息休假权案件的重要方面。用人单位还应增强留存证据的法律意识，将考勤记录、工资发放记录至少保存两年备查。



专题探讨

本期探讨主题：《企业职工奖惩条例》废止后，用人单位对员工是否还具有罚款权？

一、案例简介

1. 陈某诉万事达成都分公司劳动争议纠纷[(2019)川01民终4313号]

2012年7月，陈某入职万事达成都分公司。陈某从事保安工作，实行综合计算工时制度，陈某工资报酬为1050元，试用期工资1050元，2015年6月15日，双方续签《劳动合同》。2018年4月4日，陈某向成都市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决：1. 万事达公司及万事达成都分公司支付2012年6月至2018年3月的休息日加班工资42228元及25%的经济补偿金10557元；2. 万事达公司及万事达成都分公司支付扣除的年度经营奖

1300元；3. 双方劳动合同解除，万事达公司及万事达成都分公司支付补偿金10800元。仲裁委员会审理后裁决：一、万事达公司向陈某支付2017年年度经营奖差额部分1300元；二、陈卫与万事达成都分公司之间劳动关系解除；三、驳回陈某其他仲裁请求。裁决书送达后，陈某、万事达公司、万事达成都分公司均不服，起诉至一审法院。

一审法院认为，陈某主张公司应支付从工资中扣减的罚款230元，该款项系公司根据公司劳动制度，在劳动者未遵守相应制度的情况下给予的适当罚款，不违背法律、法规强制性规定，属

于公司自主权，故对陈卫该诉讼主张，一审不予支持。

二审法院认为，双方当事人二审中的争议焦点之一为万事达公司是否应当返还罚款。对此，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。

处理结果：一审、二审均不支持陈某关于返还罚款的诉讼请求。

2. 刘某某与利和华公司劳动争议纠纷[(2018)川01民终263号]

刘某某在利和华公司从事搬运工作，双方签订了劳动合同，利和华公司未为刘某某购买社会保险。2016年5月16日，刘某某在工作中受伤，被送往温江区人民医院治疗，住院26天，医嘱出院休息1月。刘某某医疗费、护理费、住院伙食补助费由利和华公司支付，停工留薪期未支付工资。2016年9月29日，刘某某被认定为工伤，同年12月1日被鉴定为九级伤残，鉴定费619元。2016年12月15日刘某某提出解除劳动关系。

2017年8月，刘某某向成都市温江区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。后利和华公司向人民法院提起诉讼，主张某某全由于违反公司安全管理规定，操作不当，给公司造成经济损失，刘某某

应当承担经济赔偿责任。

一审法院认为，《工资支付暂时规定》第16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。利和华公司主张刘某某在工作中违反安全规范给利和华公司造成了损失没有提供证据证明，其主张刘某某应当承担经济处罚10000元不予支持。后利和华公司上诉。

二审法院认为，首先，针对公民实施的罚款是指行政执法机关和司法机关因公民违法法律、行政法规和规章而对该公民依法实施的经济处罚，其他任何机关、团体和个人无法律授予的职权和明确的法律依据，不得对公民实施罚款。其次，劳动法律、法规并未授权用人单位可以对劳动者作出罚款的决定，劳动者违反用人单位的规章制度或者给

用人单位造成损失的，用人单位可依据依法制定的规章制度对劳动者作出解除劳动合同、承担相应的赔偿或者违约责任。能够对公民个人作出处罚决定的，应当是具有相应处罚权的相关机关在法定职责范围内实施。而本案中，利和华公司依据本单位的规章制度以及劳动合同的约定对刘某某作出罚款的决定于法无据。再次，利和华公司主张因刘某某的操作失误给利和华公司造成了经济损失，根据《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据”之规定，利和华公司未能就自己的损失承担举证责任，其应当承担举证不能的法律后果。综上，利和华公司主张刘某某应当承担经济处罚10000元的上诉理由不能成立，本院不予支持。



二、点评分析



上述两个案例均为成都市中级人民法院作出，但案例一认为用人单位对员工的罚款权系用人单位自主管理权的体现；而案例二认为法律、法规并未授权用人单位可以对劳动者作出罚款的决定，用人单位无权依照管理制度作出罚款的决定。

由此可见，《企业职工奖惩条例》废止后，实践中，司法机关对用人单位在用工过程中对劳动者是否可以进行经济处罚也没有统一的定论。但通过分析总结有关判例，司法实践中即使支持用人单位对劳动者进行经济处罚的，经济处罚的数额也是较小的，并且劳动者有明显过错。

关于用人单位可以对员工进行经济处罚的权利，用人单位行使该权利也是有边界的。即，一是用人单位应当有合法的规章制度作为依据；二是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。

第一，经济处罚或扣减部分工资应当有合法的规章制度为依据。《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。”

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）冀08民终2116号判决书认为：“《企业职工奖惩条例》废止后，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处分的事项予以明确。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适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。”

第二，经济处罚或扣减工资的金额限制。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于最低工资。《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造成经济损失，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。《辽宁省工资支付规定》规定的是：用人单位扣除劳动者工资符合本单位依法制定的规章制度的规定的，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。《湖南省工资支付监督管理办法》第二十六条规定，除法律、法规、规章规定应当由用人单位代扣、代缴的或用人单位与劳动者书面约定从工资中扣减的及其他依法可以扣减的情形外，用人单位不得以任何理由扣减劳动者工资。第二十七条规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可以从劳动者的工资中扣除其赔偿金，但扣除后的工资剩余部分不得低于当地最低工资标准。

目前，四川地区尚未出台相关规定，但总的来说，用人单位对劳动者进行经济处罚或扣减工资的金额应当受到限制。



经典判决



案件要旨

用人单位规章制度是在本企业内部实施的、关于组织劳动过程和进行劳动管理的制度。用人单位以劳动者严重违反单位的规章制度为由解除劳动合同，劳动者提起相关诉讼的，法院应当依法审查该规章制度的合法性与合理性。如果用人单位的规章制度超越合理权限对劳动者设定义务，并据此解除劳动合同，属于违法解除，损害劳动者的合法权益，用人单位应当依法支付赔偿金。

张建明诉京隆科技（苏州）公司支付赔偿金纠纷案

审理法院： 苏州市中级人民法院
来 源： 最高人民法院公报2014年第7期(总第213期)
案 由： 支付赔偿金纠纷案

原告：张某某。

被告：京隆科技(苏州)有限公司。

原告张某某与被告京隆科技(苏州)有限公司(以下简称京隆公司)发生支付赔偿金纠纷，向江苏省苏州工业园区人民法院提起诉讼。

原告张某某诉称：原告于2007年11月5日进入被告京隆公司工作，于2007年12月26日与京隆公司签订劳动合同，合同期限为2007年12月26日至2010年12月6日。合同签订后原告按约履行工作职责。2009年4月20日，京隆公司以原告乘坐非法营运车辆为由通知原告解除劳动合同。原告认为，京隆公司解除劳动合同的行为无事实与法律依

据，属违法解除劳动合同。原告申请仲裁，仲裁裁决驳回了原告的请求。原告为维护自身合法权益，故起诉要求判决被告支付经济赔偿金7800元，并由被告承担本案诉讼费用。

被告京隆公司辩称：原告张某某2009年4月13日上午10点30分左右，乘坐非法营运车辆至我公司宿舍区，被我公司宿舍区警卫人员发现，警卫人员随即根据相关规定进行记录并通报主管人员。在对事件经过进行反复核对查明后，公司立即做出了对其予以违纪解除劳动合同的处理，并通知张某某办理相应离职手续。因张某某不来办理离职手续，公司人事部门于4月20日发出“离

职通知单”，并完成了后续的离职及退工备案手续。公司未违反劳动合同法规定，故无需支付赔偿金，请求驳回原告的诉讼请求。

苏州工业园区人民法院一审查明：

原告张某某于2007年11月5日进入被告京隆公司工作，于2007年12月26日与京隆公司签订劳动合同，期限自2007年12月26日起至2010年12月6日止，约定张某某从事设备维护工程师工作，月工资为2542元。2009年4月13日上午10点左右，张某某乘坐牌照为苏E8D891的车辆前往京隆公司宿舍区。2009年4月20日，京隆公司向张某某发出离职通知单，以张某某乘坐非法

营运车辆为由与张某某解除劳动合同。

被告京隆公司于2008年9月8日召开职工代表大会，通过“不允许乘坐黑车，违者以开除论处”的决议。经双方确认，2009年4月13日原告张某某休息。张某某离职前十二个月月平均工资为2600元。张某某于2009年6月就本案诉讼请求申诉至苏州工业园区劳动争议仲裁委员会。该仲裁委员会于2009年7月27日裁决驳回张某某的全部仲裁请求。

本案一审的争议焦点是：被告京隆公司解除与原告张某某的劳动合同是否有合法依据。

苏州工业园区人民法院一审认为：

用人单位的规章制度是用人单位制定的组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度，也称为企业内部劳动规则。规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合理。被告京隆公司有权通过制定规章制度进行正常生产经营活动的管理，但劳动者在劳动过程以及劳动管理范畴以外的行为，用人单位适宜进行倡导性规定，对遵守规定的员工可给予奖励，但不宜进行禁止性规定，更不能对违反此规定的员工进行惩罚。京隆公司以乘坐非法营运车辆存在潜在工伤危险为由，规定员工不允许乘坐黑车，违者开除，该规定已超出企业内部劳动规则范畴，且乘坐非法营运车辆行为应由行政机关依据法律或法规进行管理，用人单位无权对该行为进行处理。工伤认定系行政行为，工伤赔偿责任是用人单位应承担的法定责任，京隆公司通过规章制度的设置来排除工伤责任，没有法律依据，因此亦属无效规定。故京隆公司

不得依据该规定对员工进行处理，该公司以原告张某某乘坐非法营运车辆为由解除劳动合同违反劳动合同法的规定，损害了劳动者的合法权益，依法应当向张某某支付赔偿金，张某某要求京隆公司支付赔偿金7800元，未超过法律规定的赔偿金范围，法院予以支持。

据此，苏州工业园区人民法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条之规定于2009年11月19日作出判决：

被告京隆公司应于本判决生效之日起十日内支付原告张某某赔偿金7800元。

京隆公司不服一审判决，向苏州市中级人民法院提起上诉称：公司制定的规章制度并未超出劳动过程及劳动管理范畴，据此对员工被上诉人张某某进行处理并无不当；并非利用“严禁乘坐非法营运车辆，违者予以开除处分”这一规章制度来排除工伤。

被上诉人张某某答辩称：一审判决认定事实清楚，适用法律正确；张某某乘坐黑车是在休息时间，并非上班时间。因此，请求维持一审判决，驳回上诉。

苏州市中级人民法院经二审，确认了一审查明的事实。

本案二审的争议焦点是：上诉人京隆公司依据“严禁乘坐非法营运车辆，违者予以开除处分”单位规章制度解除与被上诉人张某某劳动合同是否合法。

苏州市中级人民法院二审认为：

用人单位规章制度是指用人单位依法制定的、仅在本企业内部实施的、关于如何组织劳动过程和进行劳动管理的

规则和制度，是用人单位和劳动者在劳动过程中的行为准则，也称为企业内部劳动规则。其内容主要包括了劳动合同管理、工资管理、社会保险、福利待遇、工时休假、职工奖惩以及其他劳动管理等。规章制度作为用人单位加强内部劳动管理，稳定、协调劳动关系，保证正常劳动生产秩序的一种管理工具，在日常的劳动秩序中确实发挥着重要作用。但是，规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合情合理，不能无限放大乃至超越劳动过程和劳动管理的范畴。本案中，被上诉人张某某乘坐黑车行为发生之日正值其休息之日，劳动者有权利支配自己的行为，公司不能以生产经营期间的规章制度来约束员工休息期间的行为。单位职工乘坐何种交通工具上班是职工的私人事务，用人单位无权作出强制规定，如果劳动者确有违法之处，也应由国家行政机关等有权进行处罚。因此，被上诉人京隆公司因张某某乘坐非法营运车辆而作出解除劳动合同系违法解除，损害了劳动者的合法权益，应当按劳动合同法之规定，向张某某支付赔偿金。

综上，上诉人京隆公司的上诉理由不能成立，一审判决并无不当，应予维持。据此，苏州市中级人民法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百五十三条第一款第(一)项之规定，于2010年3月25日作出判决：

驳回上诉，维持原判。

本判决为终审判决。



本刊主编



梁辉律师

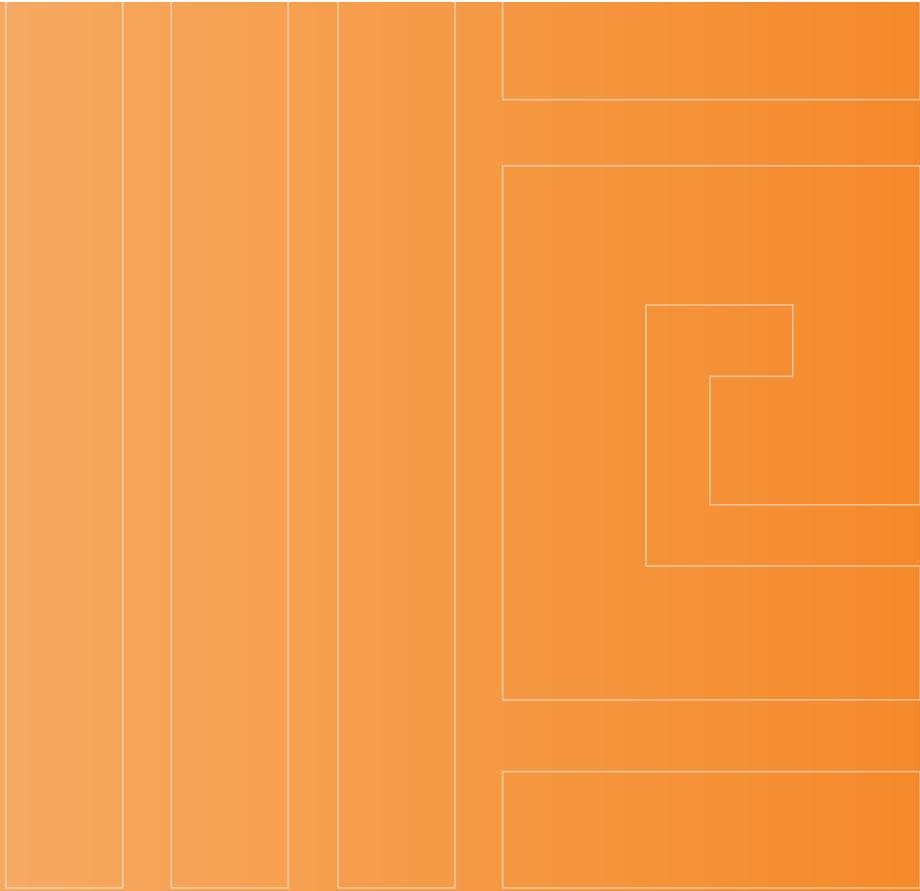
四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司劳动人事专项法律导师，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



邱鑫锐

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



恒和信公众号

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐

 恒和信律师事务所
HENGHEXIN LAW FIRM