



## 单位内部处分的合理性认定

### 【经典案例】

李某于 2012 年 12 月入职某期货公司, 双方签订为期 3 年的劳动合同, 约定王某的工资为 5000 元 / 月, 期货公司按照现行工资及考核制度, 对王某的工作能力、表现及业绩进行定期考核, 并有权根据考核结果调整王某的工资, 或给予其相应的奖励或处罚等。

2014 年 1 月 6 日, 期货公司作出《关于对开户岗手续费设置问题稽查结果的通报》, 称 2013 年 12 月起公司对开户环节开展稽查工作, 发现客户手续费设置出现错误, 造成公司损失 8 万余元, 对相关当事员工和开户岗的直接领导即王某予以通报批评, 扣发王某一个月工资的处理决定等。期货公司据此扣发了王某 2014 年 1 月和 2 月的工资各 1000 元。2014 年 9 月 15 日, 期货公司向全体员工发送《关于 2014 年员工年中绩效考核的通知》, 决定对全体员工进行上半年度绩效考核; 同年 9 月 22 日, 期货公司作出《关于 2014 年员工年中绩效考核的情况通报》, 决定对本次考核中绩效落后的 12 名员工下调工作级别。王某就是其中一员。故 2014 年 9 月起期货公司将王某级别调整并将其月工资相应降低为 4300 元 / 月。期货公司按 4300 元标准发放了王某 2014 年 9 月至 11 月的工资。王某于 2014 年 11 月 30 日与期货公司解除劳动合同。2014 年 12 月 9 日, 王某向区劳动仲裁委申请仲裁, 要求期货公司返还 2014 年 1 月和 2 月的扣发工资, 并补足 2014 年 9 月至 11 月的工资差额。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点是: 单位扣发王某 2014 年 1 月和 2 月工资的处分是否合法? 单位自 2014 年 9 月起对王某降薪是否构成克扣、拖欠工资?

王某认为: 自己的工作尽心尽责没有失误, 公司因其他员工工作失误而追究自己责任, 扣发自己 2014 年 1 月和 2 月工资的行为于法无据; 公司对自己 2014 年上班年的考核没有依据, 其随意降低自己职务等级和月薪的行为违法。

期货公司认为: 王某作为失职员工的直接领导, 对于手下员工应当承担适当的管理职责, 因手下员工的工作失误给公司造成较严重的经济损失, 公司有权在合理范围内扣发王某的工资作为赔偿; 对王某降低月薪标准的行为是基于对王某的年中考核评分, 该评分向全体员工公示, 是合法的。

仲裁委经审理认为: 单位处分是用人单位对危机劳动者作出处罚的措施, 用人单位有权制定相应的制度和规章, 只要单位的处罚有制度可循并且不违反法律规定, 扣款金额不影响劳动者的正常生活, 都应认定有效。但是降低员工的月薪标准应当制定严格的评定标准和对应的岗位级别, 否则不能随意降低员工的工资标准。据此裁定期货公司不足王某 2014 年 9 月至 11 月的工资差额, 对王某要求期货公司返还 2014 年 1 月和 2 月工资的请求不予支持。

### 【律师说法】

原劳动部发布的《工资支付暂行规定》第十六条规定: 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, 要求劳动者赔偿经济损失, 经济损失的赔偿, 可以从劳动者本人的工资中扣除, 但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准, 则按最低工资标准支付。在本案中, 期货公司分别于 2014 年 1 月和 2 月根据规章制度扣罚王某工资各 1000 元, 并不影响到王某的基本生活保障, 且符合上述规定的扣发限额, 因此期货公司的处罚决定合法。

而对于员工的岗位级别和对应的工资等级, 除非用人单位有十分健全的岗位等级划分并拥有清晰的工资等级当对照, 且单位内部的员工均严格按照该制度执行工资的发放与调整, 否则用人单位不能随意降低员工的工资。本案中, 期货公司就没能提供充分的岗位等级和对应的工资级别证据, 对于王某的考核分数亦无法说明评定标准, 因此其调低王某月薪标准的行为不当, 期货公司对王某降低月薪期间的工资差额应予补足。但要强调的是, 期货公司调低王某月薪标准的行为系因王某的绩效考核成绩落后的原因作出, 故不构成无故克扣或故意拖欠工资的情形, 若王某以此主张解除劳动合同并要求支付经济补偿金的, 一般不予支持。



官方微信

值得信赖的人力资源解决方案提供商  
Hotline: 400-699-7800 www.blueseahr.com

### 劳动关系合规咨询

律师专线: 400-699-7800-2

#### 非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员  
律师派驻服务 企业法律培训

#### 诉类业务

诉前调解 案件代理