

公司电脑藏A片 女白领被炒冤不冤

□本报记者 周卫法



近日，某企业一女白领因在公司电脑中暗藏A片被炒的报道，在网络上掀起了轩然大波。一方面，公司认为，依据公司制度（主要是《商业行为准则》的规定）员工在电脑存放A片属于严重违纪，被炒属咎由自取；另一方面，女白领认为，自己仅仅是藏了A片，并未观看，更未给单位造成损失，不属于严重违纪，被解雇实在太冤。

那么，电脑藏A片算不算严重违纪？如何认定严重违纪？公司设定管理制度权的边界在哪？公司做法是否欠妥？女白领丢工作究竟冤不冤？为此，记者采访了部分职工、网友，并就相关问题咨询了相关法律专家。

【职工声音】

员工做法欠妥 公司炒人太过

“太过了，明显是在整人。”记者在崇文门附近随机采访时，某超市刚刚下班的收银员吴女士随口答道。某银行大厅咨询经理徐女士不假思索地说：“员工做的的确不对，可是开除人家也太狠了。”“要我讲，这老板就是‘装纯’。”手机促销员薛先生的回答很直接。

“现在都什么年代了，还因为这个炒人，老板自己难道就没看过A片？”职工小平给记者的微博私信中反问道。“老板这是侵权、应该告他！”“纯粹是小题大做，无视员工权利。”……在给记者的QQ留言中，不少职工网友纷纷指出，该女白领的做法尽管不值得提倡，公司可以对此提出批评教育，甚至经济制裁，但因此就把人开了，做法太过头。

也有部分职工表示，尽管觉得公司做法太狠，但如果公司事前对此有明确规定，则应该尊重公司的规定。

【企业声音】

处罚应视具体情况 公司做法可以理解

“对这种行为，从感情上能理解，从管理上必须严惩。”某知名培训机构人力主管薛女士坦言，“就我个人而言，如果发现个别职工存在这种情况，我会私下劝诫。如果对方屡教不改，不排除将其开除。没办法，人在其位，身不由己。”

“在公司电脑藏A片不仅仅是违纪，关键是A片往往带有电脑病毒，如果放任这种情况，说不定哪天公司的系统就被病毒整瘫痪了。”某咨询公司副经理于先生接受记者电话采访时表示，他最担心的是A片携带病毒。

在采访中，不少人力主管表示，面对这种情况，如何处罚要视具体情况而定。若该行为在公司比较普遍，为了重塑风气，可能会“杀鸡儆猴”。另外，看该行为在公司是否公开，若尚未公开，则会从轻处理，若已公开，则应严肃处理。

【律师观点】 观点1 不冤

单位制度已有规定 公司炒人无可厚非

邵亚光

北京市国汉律师事务所律师，中国政法大学博士

就本案而言，没有类似规章制度的话，辞退就说不过去了。如果有规章制度，而且该规章制度在告知过员工且员工同意的情况下，公司就没有什么错。

首先，民事法律的特点之一就是意思自治，不强人所难。也即，所约定内容只要不违反国家强制性规定，即有效。企业都有自己的企业文化，企业越大，历史越久，自身的企业文化特征就越明显。如果员工做法跟企业文化背道而驰，企业如此做无可厚非。

其次，是否应当予以辞退，跟企业性质，经营范围等也有很大关系。如果该企业是教育类企业，国学类企业，甚至与对青少年教育有关，这种行为，辞退也没的说，毕竟一旦事发，影响太大太恶劣。

第三，公司电脑毕竟是公用，公司对电脑享有所有权，包括处分权和允许其他人使用的权

利，该员工应该明白，该电脑有可能允许其他员工使用，那后果就是有可能被他人知道，甚至有可能被多数人或者公众知道。还是从可能造成的影响来看，辞退不为过。

严重违纪不以致损为准 制度符合程序即可生效

石先广

上海劳达律师事务所副主任，知名劳动法专家

市场经济下，国家不再强行干预用人单位的劳动人事管理权，而是将这些权利让渡给了用人单位，即员工的哪些行为该奖励，哪些行为该惩处以及惩处的标准等都交由用人单位自行制定规则。

需要指出的是，虽然国家将用人单位劳动人事管理权让渡给了用人单位，但并非用人单位制定的规章制度都是合法有效的，一个合法有效的制度需要符合《劳动合同法》第4条的规定，即应当履行民主程序，且应当公示或告知给劳动者。

该案郑女士的代理律师提出，《劳动合同法》规定员工不当行为给用人单位造成损失的，

用人单位才可以解除劳动合同。我认为这一解读混淆了严重违纪解除与严重失职解雇的界限，只有用人单位利用严重失职解雇才需要证明损害后果的发生，而利用严重违纪解雇只需要有严重违纪的行为即可，不需要损害后果的发生。因此，造成损失与否，并非公司解雇员工的障碍。

本案中，公司解雇郑女士的理由是：“违反了商业行为准则第5条：员工不应利用公司计算机，电话或者信息系统来发送或查看不适当、非法、黄色或其他不当资料的规定。”该条规定显然不属于违反国家法律法规的规定。既然法律将仅规章制度制定权交给了用人单位，用人单位有权规定严重违纪的类型，在用人单位明确规定严重违纪行为的情况下，除非存在违法的或明显不合理的行为，司法不应过多干预用人单位的劳动人事管理权。作为规范的公司，一般都会规定公司对员工配备电脑后，都会对电脑的使用树立相应的使用规则，若员工明知故犯，违反公司的规则，属于性质比较严重的行为，公司依据事先制定的规则对员工进行处分，应不涉及“合理性”问题。

【律师观点】 观点2 冤枉

藏A片难认定严重违纪 公司做法涉嫌违法炒人

李丽山

重庆华问律师事务所律师，知名劳动法专家

郑女士使用公司配备的电脑私藏A片，系不当使用公司的物品，公司对此也有规定，该行为系违反规章制度这一事实可以确定。但是否构成严重违反规章制度，要根据郑女士不当使用电脑的次数、是否为他人知晓、是否给公司造成不良影响进行综合评价，如果郑女士只是偶尔的，短时间的不当使用，未在同事、客户间扩散，显然没有严重违反规章制度的不利影响、重大损失、或极大不利。

公司制定的《商业行为准则》的条款应当遵循诚信原则，均衡公司与劳动者双方的公平和

利益。《商业行为准则》中，哪些行为可以进行何种惩戒，公司应作出合理的规定，不得将轻微违反规章制度的行为课以不能承受的后果。

本案郑女士虽有不当使用公司配备物品的行为，但没有造成严重的不良影响，也没有给公司带来重大损失或不利，公司未进行训诫、警告，径行解除与郑女士的劳动合同，该解除行为是异常的，对郑女士不公平的，有导致违法解除的风险。

设定制度应有边界 小过重罚不大合理

兰军伟

陕西金锦律师事务所律师，陕西省总工会特邀律师

企业可以依法对员工的违纪行为作出处理，这是企业的用工自主权，但这种权利应当有所限制。且不说单位内部的管理制

度，即使是法律法规，也应当有利于保护人的尊严，而不是剥夺人的尊严，不能超越必要的边界。

因此，单位的规章制度的制定既要符合法律、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。

具体而言，制度规定要合乎常理、要注重人文关怀，不能强人所难。在最高人民法院公报2014年第7期公布的“张建明诉京隆科技(苏州)公司支付赔偿金纠纷案”中单位规定“严禁乘坐非法营运车辆，违者予以开除处分”，而法院审理后认为：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。

【法律咨询台】

职工问： 单位擅自调岗降薪 未与员工协商有效吗

2011年6月23日，我入职A公司，担任市场总监，月工资为2万元，其中基本工资12000元、绩效工资8000元。同日，双方签订劳动合同，合同约定，期限是两年，工作地点为北京，标准工时制度。2013年3月8日，我经北京大学人民医院超声检查，确认其妊娠6周。

2013年4月17日，公司作出《取消市场部的公示》，取消市场部编制。我被调入运营部，负责客服工作，同日，我领取了该公示，并表示以上转岗通知内容未与本人协商一致，本人不同意以上内容。

2013年4月21日，公司通过电子邮件的形式告知我工作内容安排以及工资结构的调整。我的工资总额仍为2万元，其中基本工资4000元、绩效工资1.6万元。2013年4月28日，我向A公司作出书面回复，表示反对。

2013年5月2日，A公司作出回复，主要内容为：自2013年4月7日起，公司告知我因业务发展原因，需要整体调整业务发展方向，同时进行人员及部门整合。在多次与其当面沟通未果的情况下，公司作出部门调整决定并赋予其新岗位的考虑及协商期限。对于调整后的安排，我只表示“不同意”，不接受新的工作安排，直至2013年5月2日未给出任何可行的协商意见。公司为了正常的运营及工作开展，保证其他员工正常的工作，维持原有决定。

2013年5月22日，A公司向发出《劳动合同续签通知书》，告知我，劳动合同期限顺延至哺乳期满。

苏小姐问：单位未与我做出任何协商，就给我调岗降薪是否具有法律效力？

律师答：

北京市律师协会合同法专业委员会委员 马颖秋

调薪未与员工协商 应按原定标准履行

《劳动合同法》明确规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

本案中，A公司虽基于企业自主经营权，可根据客观经济情况的变化，决定取消市场部并对其工作岗位进行调整。但劳动报酬属于劳动合同的重要内容，变更工资结构严重影响劳动者权益。因此，A公司对苏小姐的工资结构进行调整，应当征询苏小姐的意见并且双方需要协商一致以书面的形式进行变更。现双方就此未达成一致意见，并未以书面形式变更相应内容，故A公司仍应按照原工资标准履行与苏小姐的劳动合同。

马律师说法
免费咨询热线：15901471644
www.myqlawyer.com