

近年来，随着劳动法对企业员工关系调整的规范力度不断增强，劳动争议给企业带来的用工管理风险也随之上升。随着社会的发展，员工与企业也产生了一些新的矛盾导火索。对于这些矛盾，由于很多企业处理起来没有经验，有时虽然只是一名员工与企业之间的纠纷，但如果以劳动争议的方式解决，其处理结果可能对企业带来巨大的影响，如果处理不当会对用人单位正常的经营运转、用工管理、社会舆论等方面造成损失。如何避免这些争议的产生？本报特此邀请专业人士为您点评近期几则典型案例，告诉您如何应对这些劳动关系领域新的导火索。

- 员工请休病假事假 单位炒人输了官司
- 微信诉苦炒人鱿鱼 企业被判违法解除
- 偷窥员工QQ记录 公司被捅上了媒体



违法销售山寨白酒 工商依法予以查处

近年来，一些不法商家为了追求高额的销售利润，不择手段销售侵权商品，致使“山寨白酒”在市场上鱼目混珠，严重扰乱了白酒市场秩序。该行为既侵害了商标注册人的合法权益，也损害了消费者的利益。怀柔工商分局依法保护商标注册人注册商标专用权，坚决查处销售侵犯注册商标专用权的行为。

典型案例

2013年2月，怀柔工商分局执法人员会同某驰名商标权利人的工作人员对怀柔区长哨营乡某商店销售的白酒进行检查，经商标权利人的工作人员现场鉴定，该商店内销售的102瓶白酒为假冒产品。该商店的上述行为违反了《商标法》第57条第（三）项的规定，属于侵犯注册商标专用权的违法行为。工商部门责令该商店立即停止侵权行为，没收侵犯注册商标专用权的白酒102瓶，并处以9690元罚款。

工商提醒

商标是商品的生产者和经营者为了使自己的商品同其他商品生产者或经营者生产经营的商品区别开来而使用的一种标记，这种标记通常由文字、图形或其组合构成，简单的说，商标就是商品的牌子，是企业开拓市场和实现可持续发展的重要武器。经国家商标局核准的注册商标，受到法律保护，具有排他性的权利，任何人未经许可，销售假冒注册商标的商品，均为销售侵犯注册商标专用权商品的行为，理应受到处罚。

法规链接

《商标法》第57条规定：未经商标注册人的许可，在同一种商品上使用与其注册商标相同的商标的或者销售侵犯注册商标专用权的商品的，均属侵犯注册商标专用权。

《商标法》第60条规定：有本法第57条所列侵犯注册商标专用权行为之一，引起纠纷的，由当事人协商解决；不愿协商或者协商不成的，商标注册人或者利害关系人可以向人民法院起诉，也可以请求工商行政管理部门处理。工商行政管理部门处理时，认定侵权行为成立的，责令立即停止侵权行为，没收、销毁侵权商品和主要用于制造侵权商品、伪造注册商标标识的工具，违法经营额5万元以上的，可以处违法经营额五倍以下的罚款，没有违法经营额或者违法经营额不足5万元的，可以处25万元以下的罚款……销售不知道是侵犯注册商标专用权的商品，能证明该商品是自己合法取得并说明提供者的，由工商行政管理部门责令停止销售。

李梦璐



怀柔工商专栏

如何避免小争议引发大纠纷？

专家：应完善劳资纠纷企业内部解决机制 □本报记者 屈斌

员工请假奔丧遭解雇 要求继续履约获胜诉

2014年9月，北京市二中院对万先生与诺基亚通信系统技术(北京)有限公司的劳动争议案作出终审判决。在一审驳回万先生的诉求后，二中院终审改判，支持了万先生劳动合同违法解除期间工资10.2万余元。

2012年5月16日，诺基亚公司发出“变更万先生的直线经理为张某的邮件”，2012年8月22日，张某通过电子邮件通知万先生次日搬至望京办公地。8月24日，万先生发出邮件，声明其仍在酒仙桥办公。当日，万先生因岳母去世，回湖南老家处理丧事，于8月28日返回北京。2012年9月5日，公司以万先生“不遵守直线经理指示及连续旷工3天以上”为由，作出与其解除劳动合同的决定。

随后，该案历经仲裁和一审，上诉到了市二中院。市二中院审理后认为，员工行为不应认定为旷工；同时认定，诺基亚公司系违法解除劳动合同。

点评：

仲雪莉（朝阳区劳动人事争议院仲裁员）

劳动者的合法权益受法律保护。诺基亚公司与万先生就劳动合同履行地点的变更并未达成一致，万先生未执行诺基亚公司的搬家决定并要求诺基亚公司提供书面通知，这时，万先生家人去世，万先生以电子邮件形式请假，向诺基亚公司尽到了通知义务。万先生未完全按照诺基亚公司的程序履行请假程序，虽然有瑕疵，但请假程序的瑕疵并不构成实质意义上的旷工。

法律规定了劳动秩序需要维护，劳动者与用人单位的利益需要平衡，但我们也应明确维护安定、有序劳动秩序的目的之一是保障劳动者公平合理的就业环境。同理，规章制度的制定既是为了保障用人单位的良好用工环境，同时，执行规章制度的过程中，也应在合理合情范围内进行适当变通。如果不能让劳动者在不违背大原则的前提下，处理一些突发事情，给予劳动者适当的便利，而是盲目扩大规章制度所规定的刚性请假流程，与制定规

章制度的初衷也是有悖的。

因此，对于诺基亚公司关于万先生构成旷工的主张，缺乏事实依据，其解除行为应属于违法解除。

微信诉苦遭误解被辞 法院认定属违法解除

库管员李女士在东方美公司工作四年，却因在微信朋友圈诉苦，被老板辞退。李女士提请仲裁，并提交微信朋友圈互动记录作为证据，要求公司支付经济补偿金等。仲裁裁决后，东方美公司不服起诉至法院。法院判定，公司行为属于违法解除劳动合同，法院支持了李女士要求公司支付经济补偿金等诉求。

李女士称，2013年6月4日，她因家庭琐事在微信朋友圈发表了一篇表示当时心情的文字：“躺在床上，扪心自问，自认坚强，不知还能坚持多久，也许快了，泪流满面……”此后，东方美公司法定代表人唐总误解为其因工作原因而发，评论道，“如果一份工作让人如此悲伤，不做也罢！”“你把我置于何地？周扒皮，刽子手？！这是公众平台，请所有员工自律！”后将李女士辞退，唐总通过辞退意思明确的短信内容再次确认此事。

东方美公司称，李女士离职系个人原因，故无需支付解除劳动合同的经济补偿金，微信朋友圈属社交网络平台，唐总在李女士朋友圈的评论内容仅代表个人意见，非公司行为，该评论并非辞退李女士的意思表示。

法院认为，东方美公司法定代表人唐总与李女士互为微信朋友圈好友，但更具有管理与被管理的劳动关系。经审理，法院判决公司支付李女士解除劳动合同经济补偿金、工资差额及未休年假工资等。

点评：

吴迪（丰台区劳动人事争议院仲裁员）

劳动者在微信朋友圈里的一句莫名牢骚导致用人单位的法定代表人行使解除劳动合同权，并事后面临法律给予的负面评价。这说明用人单位还没有充分认识到社交新媒体对传统管理带来的挑战。首先，社交新媒体的娱乐

自媒体性弱化了用户的特定社会角色约束意识，继而导致表达随意化、情绪化，故产生覆水难收和多米诺骨牌效应。此案中，相信唐总是出于维护团队向心力而对李女士的一句已群推朋友圈的牢骚如此敏感，继而自己也做出强烈反应，并为了维护管理权威而没有事后让步。这就要求用人单位要建立必要的社交新媒体危机处理机制，当社交新媒体出现对企业不利的言论时，要先进行危害等级甄别，并有的放矢地进行处理。就本案，企业是否可以先私下询问李女士最近的工作或生活遇到什么困难，是否需要企业的帮助，并要求其在适当的时候删除此微信，必要时再推条有正能量的帖子以维护企业的管理认同度。

社交新媒体的参与者的人格虚拟化导致表达后果不确定性增强。此案中，李女士的牢骚被认为是针对工作，而唐总发表的评论被认定系职务行为，这些都说明社交新媒体账户所发表内容与其主人的特定社会身份具有粘滞性，即受众会通过自己的视角来审视社交新媒体的内容，这就要求用人单位管理人员在此开放平台上不要轻易地去进行评价和下结论，避免形成表见代理，而是要对舆论进行必要的引导，通过“线上问题，线下解决”的方式来处理问题，使自己有足够的回旋余地。

偷窥员工个人QQ记录 经理涉嫌侵犯隐私权

去年11月，张小姐在宝原地产总公司某分行任行政助理，主要工作是门店里的日常事务。然而，12月她却被上司通知“周一不用来上班了”。张小姐说，这只是因为她的QQ聊天记录被门店的孙经理看见了。随后，孙经理将她的QQ聊天记录拍照，发给总公司。此后，孙经理拍摄的QQ聊天记录还在公司员工之间广泛转发。聊天记录显示，昵称为“兔”的张小姐在跟李某聊有关另一家房产中介公司的情况。

此后，公司给了张小姐“上班迟到，罚款20元；上班迟到，让别人代打卡，罚款200元”的处分。孙经理随即以故意刁难的方式劝张小姐主动离职。张小姐表示，针对孙经理偷窥、泄露、

传播她QQ上个人隐私的行为，公司却只给孙经理罚款了20元。而自己却被逼迫辞职，她因此忿忿不平，遂向媒体曝光。

点评：

姚均昌（北京锐锋律师事务所劳动与社会保障部主任）

办公电脑作为相关信息的载体，其内部储存的信息归个人所有，特别是张小姐通过QQ聊天工具而遗留在电脑中的聊天记录享有隐私权，有权不被他人知悉、使用、公开、传播。孙经理擅自查看张小姐的聊天记录，侵犯了该员工的隐私权。孙经理应对该行为承担相应的法律责任；如果因此而给张小姐造成经济损失，还需承担相应的民事赔偿责任。

通过本案例可以发现，用人单位在日常用工管理中，不得随意而为之，更应当完善自身的规章制度，并通过有效的规章制度进行员工管理。如果员工严重违反用人单位规章制度，单位是否有权与其解除劳动合同，首先要看用人单位的规章制度是如何规定的，这是用人单位的用工自主权。只要该规章制度的内容不违反法律的禁止性规定，具有一定的合理性，并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，并向员工进行公示和告知，就可以按照其规定进行用工管理。

针对用人单位知情权与劳动者隐私权，用人单位在与劳动合同直接相关的基本情况也可以向劳动者进行了解，但不得因此而延伸出去侵犯劳动者的隐私权，比如婚姻状况、生育状况……当然，劳动者不能因此故意隐瞒相关信息，否则有违诚实信用原则，其行为则构成欺诈，会导致劳动合同的无效。

此外，随着网络的日益发达，媒体对信息的捕捉无孔不入，一旦用人单位在用工管理方面处理不当，不但会导致劳动争议案件的产生，同时也会对用人单位正常的经营运转、用工管理、社会舆论等方面造成不可估量的影响与损失。因此，用人单位对于企业内部发生的劳动争议纠纷，还应尽量在企业内部进行解决，避免产生不良的社会影响。