

从聊天信息发现违纪 据此辞退员工是否合法?

律师:企业有权知情 更应保护隐私

□本报记者 屈斌

前不久,几则因企业发现员工电脑聊天信息,从而将员工辞退的案例引发了媒体的关注。由这些案例,也引发了人们的探讨。企业“监视”了员工电脑保存的文件或聊天软件保存的信息记录等,其行为或是有意,或是无意,但都涉嫌侵犯员工的个人隐私。当企业通过员工的电脑,发现员工有严重违反公司规章制度的行为,由此做出辞退处理,企业的做法是否合法?结合有关案例,本报邀请北京锋锐律师事务所劳动和社会保障部主任姚均昌律师作出点评。

【案例1】 员工飞信谈跳槽 公司发现辞员工

张小姐被某地产公司聘为行政助理,然而,去年12月突然被上司通知“不用来上班了”。张小姐说,这是因为自己下班忘了关电脑,电脑中,飞信软件的聊天记录被门店的孙经理偷看了。孙经理将她的聊天记录偷偷拍照,发给总公司。孙经理还将该聊天记录在公司员工之间广泛转发。张小姐对此忿忿不平。

该飞信聊天记录显示,张小姐跟一名员工讨论去另一家房产公司工作的事情。孙经理说,那晚他想使用那台电脑,一碰鼠标显示器就亮了,上面就是张小姐的飞信聊天记录,我就随手用手机拍下来了。最终,公司以“工作不认真、上班迟到、聊天”等为理由,将张小姐劝退。

【案例2】 聊天记录被发现 公司指控员工泄密

从事销售工作3年多的滕女士,今年7月,快下班时,合伙人刘先生告诉她以后都不用上来上班了:“你泄露了客户信息给同行,对公司造成了利益损害。”滕女士感到很困惑:“我每次聊天都是把软件关了的,他们怎么可能会有我的聊天记录?”另一位合伙人于女士说,滕女士离开

时将QQ聊天窗口最小化,而实际上并没有关闭软件,聊天记录被一位员工在台式机上发现,并上报给他们。

随后,刘先生拿出截取的部分聊天记录,通过聊天记录发现,在7月初,滕女士先后将5位客户的小区名称、电话、姓名、客户出价等信息发给了本地另一家同行的销售人员。聊天信息还出现“记好了就删了”、“算了,怕他们看到不好,还是我晚上打电话给你”等内容。合伙人刘先生、于女士均认为,这些都是证据,被泄露的客户信息恐怕不止5单,并拿出一份员工制度,写明“如遇串单,盗取公司信息透露给他人者”是严重违反公司规章制度的情形。

【律师点评】

1、公司如果发现员工严重违反规章制度,有权做出辞退处理吗?

姚均昌:根据《劳动合同法》第39条第2项的规定,员工严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以与其解除劳动合同。这是法律赋予用人单位的一项权利。

在第一个案例中,张小姐的行为并不属于严重违反公司规章制度的情形,所以,用人单位无权以此为由辞退该员工。

在第二个案例中,滕女士是否严重违反规章制度的规定,用人单位是否有权因此与劳动者解除劳动合同,首先要看用人单位的



规章制度是如何规定的。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,对劳动者具有约束力。

通过这两则案例可以发现,用人单位在日常用工管理中,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;同时,还应当注意到用人单位知情权与劳动者隐私权之间的分寸,避免一些不必要的麻烦。

2、公司了解员工的工作情况,是否需要保护员工的隐私?

姚均昌:在上述案例中,单位负责人擅自浏览、拍摄、传播聊天记录,涉嫌侵犯员工的隐私权。因为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,特别是员工通过QQ、飞信等聊天工具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。

根据相关规定,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。也就是说,用人单位就与劳动合同直接相关的基本情况可以向劳动者进行了解。

因此,用人单位就应当注意,用人单位仅限于了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,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、家庭背景、毒品检测、搜查、电子邮件监视、录像监控、QQ聊天记录等。对于劳动者自己的生活秘密不被他人所知悉的、与公共利益无关的私人隐私的权利,该权利得到法律的保护,任何人均无权予以侵犯。

3、公司如果发现劳动者泄露商业机密等对公司造成损失的行为,是否有权处理?

姚均昌:根据《公司法》的规定,高级管理人员应当遵守法律、行政法规和公司章程,对公司负有忠实义务和勤勉义务。高级管理人员执行公司职务时违反法律、行政法规或者公司章程的规定,给公司造成损失的,应当承担赔偿责任。同时,根据《工资支付暂行规定》,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损失,可从劳动者的工资中扣除。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。

由此可知,无论劳动者是用人单位的高级管理人员还是普通员工,若因个人的原因造成用人单位在经济上遭受损失的,用人单位除可以依据规章制度进行处理外,还可以要求劳动者为此而承担相应的赔偿责任。需要提醒用人单位的是,用人单位除在规章制度中要对具体的损失数额进行具体的量化外,还应当注意造成经济损失证据的收集与留存。

■有问必答

提问:建筑材料公司工人 佟先生
回答:北京市总工会法律服务中心公职律师 胡芳

公司转让员工被辞,经济补偿找谁要?

□本报记者 王香阑

佟先生:我是从四川来到北京打工的农民工,今年41岁。4年前,经老乡介绍,我来到一家建筑材料公司工作,单位一直没跟我签订过劳动合同,也没缴纳过社会保险。

今年8月,我们单位老板因赌博输了很多钱,为了还赌债,他把公司转卖给一个东北人,营业执照上的法人也随之更换了。新老板来了以后,说我们干活磨洋工,工资又高,就于9月底把我们十几个职工都辞掉了。我们一起去找

新老板,要求支付解除劳动关系的经济补偿金、补缴社会保险,可新老板说我们都是以前的老板招聘来的,经济补偿要由前老板支付,此事与他这个新老板无关。请问:像我们这种情况,解除劳动关系的经济补偿金和补缴社保的费用,该由谁出?

胡芳:您于4年前到公司工作,公司虽然未与你签订书面劳动合同,但依据你与公司建立用工关系的情况,双方已建立了事

实上的劳动合同关系。

与您建立劳动关系的是您所在的公司,并不是老板个人。《劳动合同法》第33条规定,用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项,不影响劳动合同的履行。由此可见,你所在的公司的原老板将公司转卖给新老板,并变更了法定代表人,并不影响你与公司劳动合同的履行。现在新老板代表公司要辞退你们,首先公司单方解除劳动合同应当符合《劳动合同法》规定的解除情

形,并履行法定程序;其次,按照法律规定单位应当支付经济补偿的,公司还需支付经济补偿。所以,新旧老板变更后,解除劳动关系的经济补偿金和补缴社保的费用承担主体仍是你们公司,由其承担相应法律责任。



【法律咨询台】

超市促销商品缺货 工商部门有权处罚

随着市场经济的不断深入发展,市场竞争日益激烈,商家为推销商品,扩大市场占有率,利用降价式、有奖式、积分式等促销活动,宣传推销商品的手段五花八门,常常令消费者眼花缭乱。其中不乏一些乱象,还需有关部门加强宣传引导,不断增强广大消费者消费辨别能力,同时还需监管部门加大监督检查力度,力促诚信环境的营造。

典型案例:日前,延庆工商分局接群众举报,称某超市在10月16日—10月25日糖果促销,商家承诺活动期间促销糖果每斤9.9元,但是在活动期间内商家却说商品缺货,无法供应,故该群众向工商部门举报。接报后,工商分局执法人员立即赶赴现场进行检查。经现场检查,情况属实,目前该超市已被立案调查。

工商部门提示:商家开展促销活动,应当遵守诚实信用的商业道德,不得扰乱市场竞争秩序和社会公共秩序,不得侵害消费者和其他经营者的合法权益。开展限时促销活动,应当保证商品在活动期间充足供应。

法规链接:《零售商促销行为管理办法》第十四条第一款零售商开展限时促销活动的,应当保证商品在促销时段内的充足供应。

第二十三条,零售商违反本办法规定,法律法规有规定的,从其规定;没有规定的,责令改正,有违法所得的,可处违法所得3倍以下罚款,但最高不超过3万元;没有违法所得的,可处1万元以下罚款;并可予以公告。

(王超 马延景)



北京工商延庆分局协办

关注微信 答题有奖

您只需扫描二维码,关注劳动午报微信公众号,就可参与民主管理有奖答题活动。我们每期将从答对者中抽取10人,赠送全年《工会博览》杂志(180元)。小伙伴们赶快行动吧!

