

去年的“错误”今年查办 迟到早退按“秒”计算

遭公司辞退员工找工会维权

工会提醒：无法证明职工严重违纪，单位可能构成违法解除

□本报记者 王香阑 文/摄

“入职8年，我一直勤勤恳恳地工作：加班不给加班费，休息时单位有事一个电话我就过去，从没报怨过一句。为这，我连续好几年被评为部门先进。可现在，单位竟以我严重违纪为由解除了劳动关系。而且，我认为公司辞退我的理由也不充分。”上周，35岁的温禹梅来到北京市总工会法律服务中心诉说自己的遭遇。

员工未理会离职暗示 单位找借口直接辞退

温禹梅介绍，她是本市一家商贸公司业务部的统计员。根据岗位职责，她每个月都得到合作的商场超市去送报表。单位要求每个员工上下班必须打卡，外出需部门经理签外出单，否则视为旷工。“这个规定我早就知道，所以每次去商超，不仅提前向我们业务部的刘经理打招呼，还请他在外出单上签字，一回都没落过。”她说。

今年春节后，单位人事部陈主任先后两次找到她：“咱们公司现在效益不好，你成熟稳重能力又强，如果有合适的单位可以考虑换。”温禹梅表示：“单位跟我签的是无固定期限劳动合同，我愿意留在公司继续工作。”

6月15日是单位发薪的日子，到下班时温禹梅还没收到工资。第二天一早上班后，她刚想去财务问问情况，没想到单位内的告示栏里贴出一张《关于与温禹梅解除劳动关系的通知》，其内容为：“在2015年11月至2016年2月期间，温禹梅长期上下班不打卡、早退，严重违反了公司的规章制度。经研究，公司决定从2016年6月16日起与你解除劳动关系。”

温禹梅找到业务部刘经理，询问自己为何被辞退，对方表示不了解情况。随后，她又来到人事部，陈主任拿出一份《关于与温禹梅解除劳动关系的通知》递给她：“我正要找你呢，通知看过了吧？这份是你的，在下面签个字。”

“陈主任，我怎么长期上下班不打卡还早退了？”温禹梅接过通知，但并没签字。

质疑早退于实不符 公司执意扣除工资

“你看看这个。”陈主任拿过几张考勤表，“这是去年11月至今年2月的打卡记录，显示你共有24次上班或下班未打卡、两次早退，咱这是电子打卡自动显示的，不会错。”

温禹梅仔细看了看：“两次早退分别是早退2秒、5秒。陈主任，谁会早退几秒钟啊？您再看看，考勤表上显示那两天好多人早退，这肯定是打卡机有问题。”

陈主任一脸严肃地说：“不要管别人，现在说的是你。上班或下班没打卡，记旷工半天。累计旷工三天属严重违纪行为，单位有权解除劳动关系。你是老职工了，这些规章制度应该知道。”温禹梅辩解：“我根本没旷工，那24次没打卡是到商超办事去了，我手里有部门刘经理签字的



外出单，我回去给您拿来。”

“不用了。公司已公布跟你解除劳动关系的决定了，拿来也没用。”陈主任摆摆手。见温禹梅拿着通知愣在那里，他说道：“你不在上面签字，5月1日到现在的工资就不能发给你，还是签了吧。”温禹梅没说话，心情沮丧地走了出去。

此后温禹梅又找了几次单位，对方仍坚持解除劳动关系且不支付经济补偿、不签字就不结清工资。无奈，她来到北京市总工会法律服务中心进行维权咨询。

去年有错今年查办 已然超过合理期间

“我觉得单位与我解除劳动关系是违法解除。”温禹梅边说边把《关于与温禹梅解除劳动关系的通知》、有刘经理签名的外出单递给法律服务中心的工作人员鲁晶晶。

看了温禹梅拿来的证据材料，鲁晶晶告诉她，用人单位以严重违纪为由与职工解除劳动关系时，职工可以考虑单位是否构成违法解除；考虑的重点是该规章制度的制定程序是否合法、规章制度是否公示或者向劳动者履行了告知程序。

听了这番话，温禹梅嗫嚅地说道：“我入职时单位的规章制度就有了，新员工试用期培训时也有这方面的课程，所以我们公司职工一般都了解单位的规章制度。”

鲁晶晶接着说：“制定程序合法了其内容也要合法，既不得违反我国法律法规的强制性规定，内容还要公平合理、明确具体。比如，什么样的违纪行为要给予何种处罚，哪些行为属于严重违纪等等要一清二楚。”

“我们单位的规章制度条款倒是挺详细，迟到几次扣多少工资、未打卡怎么记旷工清楚着呢。”温禹梅说话时显得有些无奈。

“其次，被辞退职工是否存在严重违纪事实。”鲁晶晶话未说完，温禹梅便说道：“这个我没有。虽然有24次上班或下班未

打卡记录，但我有外出单，都是刘经理批准的。即便早退2秒、5秒，也不构严重违纪啊。”

鲁晶晶接着说：“第三，要考虑解除程序是否合法。你们公司成立工会了吗？”温禹梅摇摇头。

“已建立工会的用人单位，在解除劳动合同时应当事先通知工会，而且是否通知工会的举证责任在于企业。另外，当职工出现严重违反规章制度的行为时，单位应当在合理期间内提出解除劳动关系。咱们这里所说的合理期间，是指自职工违纪单位知道或者应当知道之日起计算，并考虑单位正常调查取证、研究处理的时间，但这时间不宜过长。比如单位说你去年11月至今年2月期间发生24次未打卡、两次早退，打卡记录是每月都进行统计的，他们应该早就知道，现在以此种情况属于严重违纪继而解除劳动关系，如果没有充足证据加以佐证，单位很可能构成违法解除。”

温禹梅问道：“那我该怎么维权？”鲁晶晶告诉她：“可以申请工会调解或劳动仲裁。无论采取哪种形式维权，都得靠证据说话，所以要尽可能多的收集证据材料。”温禹梅点点头，信心十足地离开了法律服务中心。

【工会提示】 无据证实严重违纪 单位构成违法解除

根据温禹梅遇到的问题，北京市总工会法律服务中心工作人员鲁晶晶说，关于企业规章制度是否有效，是否能够依制度处分职工，《劳动合同法》第4条有明确规定，即用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。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。只有经过这种民主程序建立的规章制度，才能对劳动者依法产生约束力。

鲁晶晶说，依法制定了规章制度后，单位还应当通过公示告知规章制度的内容，或者发放、送达规章制度的文本等形式来履行法定的告知程序，否则就视为对职工没有约束力。另外，用人单位以违反规章制度为由与职工解除劳动关系时，举证责任在于单位，即单位要提供规章制度是依法制定的、并且已经履行了公示或告知程序的证据材料。如果没有充足的证据能证明这一点，就很可能被认定为违法解除劳动关系，那么单位须向劳动者支付违法解除赔偿金。

鲁晶晶认为，即使温禹梅所在单位规章制度完善且完全符合上述法律规定，是有效的，但在本案中也存在一定的瑕疵。这个瑕疵就是员工发生违纪行为与企业对其进行处理的合理期间问题。虽然这个问题表面上看只是时间长短的问题，但它超过一定的合理期限就涉及到企业的处理决定是否违反法律的严肃问题。因此，必须认真对待。

一般来说，当职工出现严重违反规章制度的行为时，单位应当在合理期间内提出解除劳动关系。鲁晶晶说，这里所说的合理期间，是指自职工违纪单位知道或者应当知道之日起计算，并考虑单位正常调查取证、研究处理的时间，但这时间不宜过长。本案中，单位称温禹梅2015年11月至今年2月期间发生24次未打卡、两次早退，而单位的打卡记录是每月都进行统计的，公司应该早就知道她违纪了。可是，公司在两次劝其离职未果后，直到现在，即半年多之后以此种情况属于严重违纪继而解除其劳动关系，这种做法如果没有充足证据加以佐证，单位的做法就构成了违法解除劳动关系。

本报将追踪事态的进展情况。

电影《九层妖塔》一审 被判侵犯著作权

□通讯员 杨雪

6月28日上午，西城区法院对社会广泛关注的电影《九层妖塔》著作权纠纷案作出一审判决，判令被告中国电影股份有限公司、被告梦想者电影(北京)有限公司、被告乐视影业(北京)有限公司、第三人北京环球艺动影业有限公司在发行和传播电影《九层妖塔》时署名天下霸唱为电影《九层妖塔》的原著小说作者，并就涉案侵权行为刊登声明向原告张牧野公开赔礼道歉，消除影响，驳回原告其他诉讼请求。

小说《鬼吹灯》的作者张牧野(笔名“天下霸唱”)认为电影《九层妖塔》涉嫌侵犯自己著作权，故于2016年1月4日诉至西城法院，请求法院判令被告立即停止侵权行为，向其公开赔礼道歉、消除影响并赔偿精神损失100万元人民币。4月15日，西城法院公开开庭审理了此案。

针对张牧野的诉讼请求，法院审理认为，涉案电影《九层妖塔》系根据小说《精绝古城》改编而成。著作权法第十二条规定：改编、翻译、注释、整理已有作品而产生的作品，其著作权由改编、翻译、注释、整理人享有，但行使著作权时不得侵犯原作品的著作权。电影《九层妖塔》的权利人在行使权利时，不得侵犯原作品即小说《精绝古城》的著作权，其中当然包括小说作者对于作品享有的署名权。换言之，电影《九层妖塔》权利人在行使权利时，必须为小说《精绝古城》作者张牧野署名，否则即视为侵犯了原告张牧野的署名权。

法院在全面分析使用作品的权限、方式，原著小说的发表情况以及电影作品的特殊规定等因素后，认为本案中认定涉案电影《九层妖塔》是否侵犯原告的保护作品完整权，应当以是否损害原著作者的声誉为构成要件。原告提供的证据不能证明涉案电影的改编、摄制行为损害了小说作者的声誉，因此，电影不构成对原告保护作品完整权的侵犯。

判决还特别指出，本案在考虑保护作品完整权的边界时，应当结合著作权法的立法宗旨，充分考虑激励创作、促进产业发展和保障大众文化需求之间的关系，在充分尊重、维护小说作者人格尊严和声誉的前提下，亦应充分尊重合法改编者的创作自由和电影作品的艺术规律，促进文化的发展与繁荣，满足社会公众的多元化文化需求。

判决显示，原告张牧野没有提交证据证明涉案行为对其造成严重精神损害，因此，对于其要求赔偿精神损害抚慰金的主张法院不予支持。最终，法院作出了如上判决。

目前，本案还在上诉期，一审判决尚未生效。