

员工在微信群“发牢骚”被辞退

法院判单位不构成违法解除，无须支付赔偿金

□本报记者 王香阑

微信是人们日常交流、沟通的一个平台，很多人都在使用。岫宏远工程公司的员工崇峻岭也经常通过微信聊天，没想到一次酒后在微信群里发牢骚而被单位解除了劳动关系。他认为单位是违法解除，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。经过一裁两审，近日法院终审判决单位不构成违法解除，无须支付赔偿。

员工： 我在微信群发牢骚被单位辞退

“我是2014年7月1日入职岫宏远工程公司的，不久就被派到公司在河北的一工程项目部做了施工负责人。”崇峻岭说，在外地项目部工作非常辛苦，他的工资不高，就盼着每年能多拿些年终奖。

“今年1月发放2016年的年终奖时，单位说没有我的。我找领导询问原因，他们说公司规定全年请假超过一个月就扣发全部年终奖，我请假35天，所以被扣了。我老家在农村，父母年纪大了，孩子又小，麦收时回家帮着干点农活歇了几天，后来家里盖房又回去了几天，就这样，年终奖泡汤了。”他说。

年终奖被扣后崇峻岭心里很不痛快，春节没过好，节后上班也没缓过劲儿来，便在微信群里发牢骚。对此他说：“我不过是发泄一下情绪而已。不光年终奖的事，工作中发生的一些费用公司也不给报销。另外，单位资金困难没钱购买材料，可工期紧张，领导让我想办法。”

崇峻岭说：“为了不影响施工进度，我以自己的人格担保带来了材料，其后公司却不给人家结账。客户担心工程结束后找不到人要账，就每天打电话催，我只好承诺公司一有钱就给他结，可单位有钱了也没给客户付款，让我无数次失信于人，信誉严重受损。这些情况给我造成很大压力，所以有一次喝完酒在项目部的微信群里发了一下牢骚，没想到单位知道后，在劳动合同未到期情况下竟把我辞退了。”

单位： 员工不良言论影响公司声誉属严重违规

对崇峻岭的说法，岫宏远工程公司人力资源部陈部长并不认同：“单位对他不错，比如所有员工入职都要经过三个月试用期，然后是每年签一次劳动合同，但他干了一周就给转正了，不仅享受项目施工负责人岗位的待遇，还一下签订了两年固定期限劳动合同。”

陈部长说，崇峻岭到河北的

工程项目部工作后，开始表现不错，后来自我管理松懈，不断出现违反公司规章制度、严重失职的情况，比如中午喝酒、带员工到歌厅唱卡拉OK，未经申报便开发票让公司报销、接受客户的礼品等。

“2016年崇峻岭请事假35天，按公司规定就没有年终奖了，他对此事一直有怨言。今年春节后他回到项目部上班，报表不按时上交、施工中出现问题也不及时汇报，其情绪严重影响了工作。更可气的是，他还在微信群里辱骂单位领导，说单位没有发展前途，经营正在走下坡路，马上就要破产了。微信群里不仅有项目部和我们单位的人员，还有很多客户，崇峻岭这些不良言论严重损害了公司形象和声誉，属于严重违规行为，所以事情发生后公司赶紧让他回京说明情况。但他回来后没有给出合理解释，并从2月22日起未到单位上班，所以在3月1日，单位依据公司规章制度作出与他解除劳动关系的决定。”

仲裁裁决： 员工要求单位支付赔偿金被驳回

被单位解除劳动关系，崇峻岭心里很气愤，所以一直没进行工作交接，而单位则扣着2016年2月份的工资不发。同年6月底，他申请劳动仲裁，要求岫宏远工程公司支付2016年2月至5月的拖欠工资、违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委经过审理，裁决单位支付2016年2月至5月的欠薪，驳回其他请求事项。

崇峻岭对裁决不服，向法院提起诉讼，并申请了工会法律援助。法律援助律师约他谈话了解案情时，他说：“我申请仲裁后，公司多次对我进行辱骂、恐吓和威胁，说单位老板与公安局、人社局保局的头儿是哥们儿，公司能量大，谁告单位就把谁弄进去。此事给我和家人造成很大的精神伤害，一度使母亲高血压、冠心病发作，我媳妇夜里总做恶梦。裁决书只让单位支付我工资，违法解除劳动合同赔偿金未支持，这肯定是单位动用人力社保局和其他关系从中做了手脚仲裁委才这样裁决的。为了维护我的合法权益，所以我就到法院起诉了。”

详细看了崇峻岭带来的证据材料、仲裁庭审笔录和裁决书，法律援助律师对他说：“仲裁是根据法律和事实来进行裁决，不是哪个人可以左右的。如果没有其他证据证明你所主张的事实，法院也不会支持违法解除劳动合同赔偿金这一诉求的。”

“我明白，那我也想打这个官司。我觉得劳动合同没到期，单位因为我酒后发个牢骚而解除劳动合同就是违法解除，应该支付赔偿金，我就想讨个说法。”崇峻岭说的很坚定。

法院判决： 单位不构成违法解除但须支付欠薪

法院庭审。崇峻岭宣读了长

达8页纸的诉讼请求、事实和理由。

陈部长作为岫宏远工程公司的负责人参加庭审。他说：“公司确实没有支付2016年2月的工资，这是因为崇峻岭被辞退后一直不办理工作交接，对工程施工造成很大影响。我们曾跟他说过，只要办完工作交接和离职手续，公司一分钱也不差他的。对于3月至5月的工资，因双方在2016年3月1日已解除劳动合同关系，他也没有付出劳动，所以公司拒绝支付。”说着，陈部长将一份证据提交给法庭。

“他说的不对，劳动合同是在2016年6月6日才解除的。”说罢，崇峻岭也递交了一份材料。

法官一看，这两份证据都是《解除劳动合同通知书》，内容为：崇峻岭因在河北项目部担任工程施工负责人期间，多次违反公司规章制度（见附件），辱骂、恐吓和威胁领导，严重损害了公司名誉和形象，侵害了公司的合法权益。且在2016年2月22日至3月1日期间连续旷工，严重影响了工程施工进度和公司正常运营。经研究决定，依据《劳动法》第25条第二款“劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同”。及公司规章制度第18条“请事假连续超过15天或者一年内累计超过30天的，视为不合适本岗位工作，按自动离职处理。累计旷工3天者，在公司内外做出严重损害国家或公司声誉及利益的行为，属于重大过失，员工犯重大过失者，情节严重或者态度恶劣的，公司可对该员工立即辞退”，及第21条“劳动者有下列情形之一的，用人单位可随时解除劳动合同且不用支付补偿金：1、严重违反劳动纪律和公司规章制度的，或者多次发生一般违纪违规事件屡教不改的；2、严重失职、渎职，利用工作之便营私舞弊，给公司造成重大损害的；3、行为不端损害公司名誉的”，公司从即日起与你解除劳动合同关系。

两份通知的内容完全相同，且都加盖了单位公章，只是落款日期有别：单位提交的那份日期为2016年3月1日，而崇峻岭提交的那份则显示为2016年6月6日。

法官询问原因，陈部长先提交了微信截图和公司规章制度文本作为证据，然后说道：“截图可以证明崇峻岭在微信群里散发辱骂领导、侮辱公司的言论。依据公司规章制度，他的这一行为属于严重失职，给公司造成重大不良影响。他回京述职时未给出合理解释，并从2016年2月22日起未到单位上班，无故旷工7天。3月1日，公司发出《解除劳动合同通知书》，打电话让他到公司来领，可他就是不来，并拒绝办理工作交接。6月6日他到公司来要工资，说其没收到通知书，让我们再出一份当作离职证明使用。办事员在给他打印时，一时失误把日期写成了当天，所以才有他手里那份《解除劳动合同通知书》。”

崇峻岭认可微信截图的真实

性，否认其证明目的。称之前从未收到过《解除劳动合同通知书》，单位也未告知或明示过公司规章制度的内容。

单位提交双方签订的劳动合同，最后一页注明：本合同的附件包括公司规章制度等，并有崇峻岭的签字。崇峻岭认可上面的签字是他本人所写。

经过审理，法院认为单位未提供证据证实已于2016年3月1日向崇峻岭送达《解除劳动合同通知书》，或者已将解除劳动合同关系情况告知崇峻岭，故法院对2016年6月6日的《解除劳动合同通知书》的真实性、合法性和关联性予以采信，确认双方的劳动关系于2016年6月6日解除。并认定崇峻岭在微信群中发表不良言论，属于损害公司声誉的行为，单位与其解除劳动关系不构成违法解除，无须支付违法解除劳动合同赔偿金，判决：岫宏远工程公司向崇峻岭支付2016年2月至5月的工资1.5万元，驳回其他诉讼请求。

随后，崇峻岭又上诉到中院。近日法院终审判决：驳回上诉，维持原判。

记者分析： 员工损害公司声誉单位可解除劳动合同

在微信发个牢骚，不但丢了工作还得不到赔偿，这太不合理了吧？法院终审判决后，周围的人都为崇峻岭打抱不平。其实，本案一裁两审结果相同，可以说明在这起劳动争议案件中，仲裁委和一审、二审法院的观点是一致的。

案件审理过程中，单位提交微信截图作为证据，崇峻岭认可其真实性，该证据显示他在群里确实发表了不良言论。根据公司规章制度中“在公司内、外做出严重损害国家或公司声誉及利益的行为，属于重大过失”的条款，法院认定他的做法属于损害公司声誉的行为。

依据《劳动合同法》第39条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度，用人单位可以解除劳动合同。但这时岫宏远工程公司并未立即辞退崇峻岭，而是让他回京说明情况。在无法给出合理解释时，他竟从2016年2月22日起未请假就不来单位了，这无疑为公司辞退他而助推了一把。

旷工在任何单位都是严重违纪行为，一般都规定旷工3天即可解除劳动合同，在岫宏远工程公司也不例外。到了2016年3月1日还未上班，在已旷工7天的情况下，公司只好与崇峻岭解除了劳动合同。

所以，综观整个案件，崇峻岭在微信群里发牢骚只是导火线，直接引出旷工7天的恶果，最后导致丢了饭碗。记者在这里提醒广大职工朋友，在微信、QQ、微博等公共平台上一定要谨慎发表言论，依据法律规定，劳动者的行为损害了用人单位的声誉，用人单位可根据公司规章制度依法解除劳动合同，而且无须支付补偿或赔偿。

儿媳霸占存折不还，说法讲理化纠纷

案情介绍：

“我的存折你凭啥扣着不给我？你还讲不讲理了？再不给我我就去告你”，“这钱也有我们家一份，我拿就是应当，随便你告去。”

明明想来咨询存折到底归谁？可是到了百善镇法律援助工作站，张大爷和儿媳朱某一言不和就吵起来了。原来，张大爷的老伴儿年初去世，留下一个存折，内有人民币三万元，是老两口的共同财产。张大爷夫妇的父母均已离世，两人育有一子一女，当时经过协商，张大爷的子女同意这笔钱全归张大爷所有，并且写了书面的放弃继承书。然而，儿媳朱某却不干了，私自拿了该存折拒不归还，双方因此产生争执。

法律分析：

工作人员向朱某表示：根据我国《继承法》的相关规定，没有遗嘱遗赠则依照法定继承分配，法定继承第一顺位继承人包括父母、子女、配偶。故张大爷及其子女才是合法的继承人，享有对该存款遗产部分的处分权。张大爷的子女明确表示放弃继承这笔遗产，则该存款由张大爷一人继承和所有，与儿子儿媳再无关系。所以朱某认为这笔存款也有他们家一份是不对的。

另外，工作人员劝说朱某：《物权法》第六十六条规定：私人的合法财产受法律保护，禁止任何单位和个人侵占、哄抢、破坏。《治安管理处罚法》第二十六条第三款规定，强拿硬要或者任意损毁、占用公私财物的，处5日以上10日以下的拘留，可以并处500元以下罚款；情节较重的，处10日以上15日以下拘留，可以并处1000元以下罚款。

朱某强行扣押张大爷存折不予归还的行为不仅于理不合，更有可能触犯法律。即使不通过诉讼解决问题，张大爷也可以凭相关材料挂失并补办存折，届时朱某手里的存折将成为废纸，希望她能反思自己的行为，及时予以纠正。

听了工作人员的劝说，朱某意识到自己的认识错误，对此表示后悔，将存折还给了张大爷并表达了自己的歉意，张大爷拿回存折，也讨回了公道，表示不再追究儿媳的行为。



昌平区司法局