

近期，大兴区法院审理了一起劳动争议纠纷案件。某国际知名汽车公司的员工张某因为“辱骂领导”被开除后，起诉公司违法解除劳动合同，要求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。法院最终判决驳回了张某的诉讼请求。

基本案情

2012年2月，张某经公开招聘入职某国际知名汽车公司，在公司物料管理科担任物料操作工。

2016年2月，该汽车公司与张某签订无固定期限劳动合同。2016年9月，该汽车公司以张某违反公司规章制度为由与张某解除劳动合同。

张某不服公司做出的决定，到北京经济技术开发区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求汽车公司支付违法解除劳动合同赔偿金。但是，开发区仲裁委裁决驳回了张某的申请请求。

张某不服仲裁结果，诉至大兴区法院，请求判令汽车公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金42380元。

庭审中，被告汽车公司辩称，2016年7月4日至8日期间，张某正常考勤上班，工作量却为零。公司依照规章制度对其“无正当理由，拒不服从工作安排”的行为，给予

“辱骂领导”遭开除 员工能否向公司索赔？

一次严重警告处分。

2016年7月12日，汽车公司领导与张某就严重警告问题进行沟通时，张某对其进行不断辱骂，内容不堪入耳。于是，公司依照规章制度，对张某“工作期间，无理取闹，辱骂他人”的行为给予一次严重警告处分。

根据公司规章制度的规定，员工连续12个月内受到两次严重警告的，解除劳动合同，不享受经济补偿。2016年9月，公司在征得工会同意后，与张某解除了劳动合同。

据此，汽车公司认为其与张某解除劳动合同的行为合法，不同意张某的诉讼请求。

法院经审理查明，该汽车公司规章制度中规定：“无正当理由，拒不服从工作分配或工作安排的；在公司区域内或工作时间，无理取闹、辱骂他人未造成严重后果的……给予严重警告”，“连续12个月内，受到二次严重警告的，解除劳动合同，

不享受经济补偿”。该汽车公司曾因张某不服从工作安排，给予其一次严重警告。后，在该汽车公司领导与张某就其严重警告处分问题进行沟通时，张某恶意辱骂了该领导。

法院判决

大兴区法院审理认为，《劳动法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”因此，企业有权制定企业的规章制度，且内容合法、程序合法、得到公示的规章制度在企业内部具有普遍约束力。

劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。

根据汽车公司提交的证据足以认定，张某存在该汽车公司所称的违反公司规章制度的行为。汽车公司根据公司规章制度，对张某的行为给予相应处分并无不

当，汽车公司在征得工会同意后与张某解除劳动合同的行为符合法律和该汽车公司规章制度的规定。最后，大兴区法院对张某的诉讼请求不予支持。张某服判没提上诉。

法官提示

针对本案出现的情况，该案的审理法官认为，本案中，张某作为汽车公司的员工，应当受到汽车公司规章制度的约束。在张某违反公司规章制度的情况下，汽车公司有权对其进行相应的处分。汽车公司对张某作出两次严重警告后，在征得工会同意的情况下，与张某解除劳动合同的行为是合法的。

此外，法官还提醒劳动者，内容合法、程序合法、得到公示的规章制度在企业内部具有普遍约束力，作为用人单位的员工，劳动者在遵守国家法律的同时，也应遵守用人单位的规章制度。

毛希彤 闫俊慧 法官

房屋已经出售
供暖费由用暖人交纳

某供暖公司为张某所有的房屋提供供暖服务，因张某未交纳2015年11月15日至2017年3月15日两个供暖季的供暖费，供暖公司诉至法院要求其交纳。

而张某提交证据证明，该房屋已于2017年1月15日过户给他人。

法院审理认为：根据北京市关于市居民供热采暖合同范本的有关内容，用热人为房屋的产权人或承租政府规定租金标准的公有住房的承租人。张某将房屋出售并办理房屋过户登记后，理应对供暖费予以减免。因此，本案自2017年1月15日之后的供暖费不应由张某承担，此前的费用仍由张某交纳。

法官提示

审理本案的大兴区法院法官说，最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明，没有证据或者证据不足以证明当事人的主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。当发生供暖纠纷时，用热人应积极应诉，并提交相应证据证明自己的主张，方能更好地维护自身权益。

本案中，涉诉房屋已经办理过户登记，庭审中张某提交了房管部门出具的房屋变更登记证明，由此证明了房屋变更登记的时间，故其不再承担变更登记后的供暖费用。

王欢欢 法官

门卫在家吃饭发病死亡可申请工伤

谢福兰：

公司的理由不能成立，你有权要求享受工伤待遇。

首先，你的丈夫应当视同为工伤。

《工伤保险条例》第十五条第一项规定，“在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内抢救无效死亡”的，应当视同工伤。

你丈夫是因为突发疾病，且经过医院抢救无效于27小时内死亡，这就意味着其能否享受工伤待遇的关键，是你丈夫回家吃中饭是否符合具备在“工作时间”和“工作岗位”的要件。

结合本案的实际情况，回答应当是肯定的：

一方面，虽然事发时你丈夫不在公司之内，也不在门卫岗位

上，但由于公司对门卫工作实行24小时制，要求门卫轮流回家吃中、晚餐，每次时间不得超过45分钟，而你丈夫是在中午12点35分左右突发疾病的。从时间上看，该时段不仅属于合理的就餐时间，并且与“工作时间”对称。

另一方面，虽然你丈夫在家就餐的场所不属于工作场所，但这并不绝对。因为吃中、晚餐是每一位员工必要的、合理的生理需求，吃饭的目的是保证员工以更好的身体条件和状态投入工作，其与员工的正常工作是密不可分的。

本案中，公司明确要求门卫的中、晚餐均由当时在岗的人员自行轮流回家解决。此处虽然没有规定谁先去、谁后去，通过什么方式去，从几点几分开始轮流

等细则，但毋庸置疑的是，这是公司对门卫工作的一种管理方式，属于公司整个工作管理的一部分。你丈夫按要求执行，自然属于服从管理。

基于上述原因，可以形成这样的观点：你丈夫回家吃中餐的行为，实际上是其工作的合理延伸。

其次，公司应当为自己的行为“买单”。

《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”由于公司没有依法为你丈夫办理工伤保险手续，故其应赔偿相应工伤待遇。

颜梅生 法官

**走进新时代，
开启新征程不容易！**

近日，由怀柔私营个体经济协会主办，有渔财富冠名赞助，小渔传媒承办的“走进新时代，开启新征程”非公企业“有渔杯”足球友谊赛在怀柔康德乐体育场举行。旨在充分发挥非公有制企业党组织和广大党员在推动企业发展中的作用，全面提高非公有制企业党建工作水平，弘扬拼搏精神，倡导健康和谐生活，促进私营个体企业全体员工相互学习和交流，培养团队协作精神，提高员工身体素质和足球水平。

本次冠名八只参赛队伍的非公企业中，有三家企业建立了党支部，两家企业建立了临时党支部。今年以来，怀柔工商分局紧紧围绕非公党建这个中心，采取多种形式实现党的组织覆盖、工作覆盖，按照“双强六好”标准和“四有”要求，打造培育非公党建示范点，促进区域非公企业党建水平的整体提升。

(通讯员 何挺)

员工试用期间跳槽是否需要支付违约金？

但话音刚落，领导就拿出合同，指着“员工在试用期内跳槽，需要向公司支付2000元违约金”条款说：“白纸黑字写得清楚，还有你的签名。你要是真的要离职，公司就会向法院起诉索赔！”

司法解释

《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

同时，《劳动合同法》第二十五条规定，只有以下两种情况，用人单位可与劳动者约定违约金：

一、按《劳动合同法》第二十二条规定，用人单位对劳动者进行了专业技术培训（不是岗前职业培训），支付了培训费，可以在劳动合同或者培训协议中约定服务期，劳动者违反服务期约定的，应当向用人单位支付违约金。

二、按《劳动合同法》第二十三条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补

偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

因此，李某只需要按照程序，提前三天告知单位自己要离职即可。对于该公司领导所称的白纸黑字显然是违背法律法规，即使其诉诸法律，也是不会被支持的！

针对李某的遭遇，工作站工作人员提示求职者，一定要增强自身法律知识和维权意识，特别是在签署劳动合同时务必认真审读内容，不要被一些企业自行制定且违背法律法规的条款糊弄了！

房山区司法局



怀柔工商专栏