

因在朋友圈发布公司关于减薪、迟发工资的决定,员工被解职。由于该员工并未给企业带来重大损失,公司此举被认定违法。结合本案,仲裁员提示——

# 劳动者发表言论应遵循必要尺度

## 基本案情

2017年5月17日,北京市某教育科技有限公司以员工马某泄露公司信息、给公司造成恶劣影响为由与其解除劳动关系。马某不服公司决定,向北京市东城区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金13.5万元。

某教育科技有限公司辩称,其解除马某的事实依据是:2017年5月16日,马某在其朋友圈中发布本公司因生产经营困难暂时对员工减薪、延迟发放工资的信息。公司认为,该行为泄露了公司信息,对公司造成了恶劣影响。

该公司提交的解除马某劳动关系的制度依据是:《员工手册》中关于“员工不良行为管理办法”之规定:“使公司蒙受财务或名誉上的损失的行为:B、未经允许擅自向传媒介透露有关情况给公司造成损失,违反两次可终止合同;……K、泄露公司技术上或经营上的秘密给公司造成损失;或者利用公司名义在外招摇撞骗导致公司名誉蒙受重大损失,违反一次可终止合同。”马某的行为符合这两种情形。

公司同时提交了《员工手册》签收页,该页签有“马某”字样,签名日期为2016年6月22

日。公司认为,这种情况下,马某属于明知故犯。

此外,公司还提交一份《保密协议》,证明马某违反协议约定。该保密协议签约者甲方为某教育科技有限公司,乙方为马某。双方在协议中约定,保密信息包含:“6、财务文件、计算机程序、流程信息或数据样本、计算机软件、规范图纸或设计及有关公司之业务情况、人员、运营和资产等方面的信息”。该协议第3条“违纪处分”规定:“若乙方违反本协议的保密责任和义务,甲方有权制止,并视乙方给公司造成的损失大小情况,依据公司规定给予调岗、解除劳动合同的处分……”

在仲裁庭审理中,马某认可自己曾将公司发给员工的、本公司因生产经营困难减薪、延迟发放工资的邮件截图发到朋友圈,但其主张此举与公司的业务状况、运营情况没有关系,也没有给公司造成实际损失。

另外,马某虽认可《员工手册》签收页上自己签字的真实性,但辩称没见过《员工手册》。马某虽认可《保密协议》的真实性,但对公司主张其因违纪给公司造成名誉损失的事实不认可。对此,公司未提交证据予以证明。

## 裁决结果

东城区仲裁委审理认为,某教育科技有限公司解除马某劳动关系的行为违法,裁决该公司自裁决书生效之日起十日内,一次性支付马某违法解除劳动关系赔偿金13.5万元。

## 裁决理由

本案中,因争议双方对劳动关系解除的时间及方式无异议,故仲裁委确认2017年5月17日由公司提出与马某解除劳动关系。

因用人单位作出的解除决定而发生的劳动争议,用人单位应对其作出的解除行为承担举证责任。故该公司主张因马某泄露公司信息,给公司造成恶劣影响,依据《员工手册》《保密协议》解除其劳动合同。

由于《员工手册》及《保密协议》均规定给公司造成损失才会导致解除的后果,故本案的焦点问题是:马某在朋友圈发布公司因生产经营困难减薪、延迟发放工资的邮件截图的行为能否认定给公司造成损失。

对此问题,仲裁委认为,应从以下几方面进行考量:

一、马某将公司因生产经营困难减薪、延迟发放工资的邮件截图发布在朋友圈的行为的恶意

程度。

对于劳动者而言,对用人单位的决定、安排有异议并行使异议权时,还负有遵守适当程序的义务。通常情况下,员工发表不当言论是基于其对目前工作现状和待遇的不满和抱怨,是自身情绪的发泄,其本身并无诋毁和冲击单位的故意,实际上不具有主观恶意。此时,尽管公司规章制度有明文规定,但以违纪解除劳动关系不妥。

可是,如果员工是基于一定意图的煽动,那么,其恶意程度就明显违反劳动者应遵守的基本职业道德。若因此给公司造成恶劣影响,且达到使用用人单位无法谅解和容忍的程度,此时,用人单位依据规章制度以违纪作出解除劳动关系的行为应属合法有效。

本案中,马某并无煽动或恶意诋毁公司的主观故意,其行为只是出于抱怨,且在事后及时删除朋友圈信息,遏制了不当言论的扩散,其恶意程度并未达到解除劳动关系的程度,故仲裁委认为某教育科技有限公司以此解除其劳动关系,属于处罚过重。

二、马某之行为造成或者可能造成的损害后果。

如果劳动者传播不当言论只是局限于一个较小且私密的范围内,那么,其言论就不会对企业

的日常经营管理造成冲击,即该行为不会给用人单位造成损害后果。然而,如果劳动者在人数较多、受众较广、影响较大的平台发表不当言论,就需要考虑该行为是否会对用人单位的内部团结,甚至对外声誉、经营效果造成影响和经济损失。如果单位因此损失严重,即可依据规章制度以违纪作出解除劳动关系的决定,且应得到法律的支持。

本案中,马某作为公司市场部工作人员,其朋友圈的受众对象可能包含公司客户,其在公开平台发布公司因生产经营困难减薪、延迟发放工资的消息,会在一定程度上对公司造成不利影响。由于公司未向仲裁委提交证据证明马某的行为给公司造成经济损失或名誉损失,故其以此为依据解除马某劳动关系明显不妥。

因双方均认可马某离职前12个月平均工资为9000元,故仲裁委对该事实予以确认。根据《劳动合同法》第八十七条之规定,结合马某的人职时间、劳动关系解除时间,裁决该公司应向马某支付违法解除劳动关系赔偿金。由于马某该项请求数额不超过法定标准,故仲裁委不持异议。

张琪 东城区劳动人事争议仲裁院

## 替工友保管奖金 若被盗应否赔偿?

### 编辑同志:

我所在公司实行按月发放奖金制度。近日,公司发放上个月的奖金时,因曹某被安排去外地学习,而我与曹某既是同乡又是好友,因此,我曾委托我代为领取。

当天下班回家时,我将曹某的奖金连同我的奖金放在同一个手提包里,手提包带子则紧紧系在我的手腕上。不曾想,在乘坐公交车的人流高峰中,手提包被他人切割,全部现金被窃走。

请问:我应否如数向曹某赔偿?

读者:邹茹怡

### 邹茹怡读者:

你无需向曹某作出赔偿。本案涉及到保管合同问题,

指的是保管人保管寄存人交付的保管物,并返还该物的合同。曹某委托你代领奖金,等她回来再还给她,这是一个实实在在的保管合同。

《合同法》第三百七十四条规定:“保管期间,因保管人保管不善造成保管物毁损、灭失的,保管人应当承担损害赔偿责任,但保管是无偿的,保管人证明自己没有重大过失的,不承担损害赔偿责任。”也就是说,只要同时具备两个要件,保管人无需对保管物的毁损、灭失承担责任:一是无偿保管;二是保管人没有重大过失。

与之对应,本案恰恰具备这两个无需担责的要件:一方面,你与曹某之间属于无偿保管。

《合同法》第三百六十六条规

定:“寄存人应当按照约定向保管人支付保管费。当事人对保管费没有约定或者约定不明确,依照本法第六十一条的规定仍不能确定的,保管是无偿的。”本法第六十一条指出:“合同生效后,当事人就质量、价款或者报酬、履行地点等内容没有约定或者约定不明确的,可以协议补充;不能达成补充协议的,按照合同有关条款或者交易习惯确定。”

正因为你与曹某之间不涉及报酬问题,事实上根据同事之间的交往习惯,双方对这种举手之劳的小事也不可能索要或支付报酬,所以,你对曹某奖金的保管当属无偿。

另一方面,你对曹某奖金被

盗没有重大过失。

所谓重大过失,是指行为人

能够预计自己的行为可能产生的后果,只是基于侥幸心理而继续自己的行为。其特征在于:一是以一般人在通常情况下是否能够注意为标准,一般人难以注意而没有注意的,不属重大过失;一般人能够注意而没有注意,构成重大过失。二是行为入尽到与处理自己的事务一样注意义务的,不属重大过失;反之,构成重大过失。

本案中,你将曹某的奖金连同自己的奖金放在同一个手提包里,为防止被盗还将手提包带子系在自己的手腕上,表明不仅彼此的奖金享受“同等待遇”,你也已经采取了相应的防盗措施。然而,他人借人流高峰、采取切割方式行窃,这是你所难以预料的,因此不存在重大过失。

颜东岳 法官

## 离婚后不让看孩子 是否可以不给抚养费?

### 案情介绍:

赵女士和周先生因感情破裂三年前离婚,四岁的孩子判给男方抚养,赵女士每月定期给孩子抚养费并有权探望孩子。可是最近周先生再婚后就不再让赵女士看孩子,理由是怕影响孩子和后妈的感情。近日,赵女士来到天通苑南法律援助工作站咨询,她是否可以因此不给抚养费?

### 法律分析:

根据《婚姻法》第三十八条规定,离婚后,不直接抚养子女的父或母,有探望子女的权利,另一方有协助的义务。行使探望权利的方式、时间由当事人协议;协议不成时,由人民法院判决。第三十七条规定,离婚后,一方抚养的子女,另一方应负担必要的生活费和教育费的一部或全部,负担费用的多少和期限的长短,由双方协议;协议不成时,由人民法院判决。也就是说,没有取得抚养权的一方给付抚养费,是法律规定的义务,其不能因为对方不配合履行探视权,而拒绝给付抚养费。如果周某坚持不让赵女士看孩子,赵女士可以去人民法院申请,由法院判决探望孩子的时间。至于付给孩子抚养费,是法律规定的义务,任何情况下都不能拒绝。

## 网购电子产品遇欺诈 消费者可获三倍赔偿

### □本报记者 王路曼

前不久,家住密云区的张某通过淘宝平台购买吉林某公司治疗仪一台,价值2780元。张某收到货物后,发现该公司少发了配件电极片,且没有提供收据和发票。于是,张某通过网络平台申请退款,退款原因是商品质量问题。

张某认为该公司存在虚假宣传、缺少配件,没有任何销售单据、发票、资质证书以及专利凭证等。在被拒绝后,张某将该公司诉至法院,要求支付货款及三倍赔偿金。

法院审理后认为,张某购买治疗仪供自己使用,可以认定张某是一名普通消费者。被告公司作为经营者,负有向消费者提供有关商品的质量、性能、用途、售后等信息的义务,对该商品不得作出虚假或使人误解的宣传。

经查,涉案治疗仪不具有该公司宣传的功效,法院认定其属于虚假宣传。而张某受诱导购买该商品,进而做出错误的意思表示,因此,该公司的行为构成欺诈。

最终,法院判决被告公司赔

偿原告张某货款及三倍赔偿金。

### 法官说法

日前,密云区人民法院立案庭法官高天刘云在接受记者采访时,就此案做出了详细说明。

“法律上的欺诈是指一方当事人故意告知对方虚假情况,或者故意隐瞒真实情况,诱使对方做出错误的意思表示。”高天刘云法官说,本案中,被告公司误导消费者购买不具有宣传功效的治疗仪,行为构成欺诈。

根据《消费者权益保护法》

第五十五条第一款规定,经营者提供商品或者服务有欺诈行为的,应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失,增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务费用的三倍。因此,张某可以获得三倍赔偿。

结合本案,高天刘云法官提醒,根据法律规定,经营者采用网络、电视、电话、邮购等方式销售商品,消费者有权自收到商品之日起七日内退货,且无需说明理由。因此,消费者在网购时,遇到欺诈行为可以获得三倍赔偿。



昌平区司法局