

入职前曾患精神病 打架后想推卸责任

# 员工不能证明精神病发作被开除

□本报记者 赵新政

从法律角度讲，精神病患者在疾病发作时因不能辨认自己行为的性质及其可能产生的后果，所以，在其不具有相应的责任能力或行为能力的情况下不作为处罚的对象。基于此，吴琪锐在与主管自己的项目经理打架后，面对公司给予的辞退处分，他以自己患有精神病为由进行辩解。

在辩解无效、必须承担相应责任时，吴琪锐又以公司违法解除劳动合同为由申请劳动争议仲裁，要求公司向自己支付赔偿金、加班费、项目奖金等15万余元。

仲裁裁决公司向吴琪锐支付少许工资差额后，他不服裁决，向法院提起诉讼。二审法院审理认为，由于吴琪锐不能证明打架时精神病发作，其行为已经严重违反公司规章制度，故公司解除劳动合同的行为合法，遂于11月9日作出维持原判的终审判决。

## 入职前曾患精神病 因打架被公司开除

今年41岁的吴琪锐曾是北京一家科技公司的结构工程师，因与公司发生劳动争议，他向一审法院诉称：2010年7月31日进入公司工作后，与公司签订过5次劳动合同，最后一次签订劳动合同的时间为2016年9月30日。

吴琪锐说，入职前的2007年11月，他到医院检查，经诊断患有精神病。到公司后因经常加班导致病情加重，2016年9月他向公司老板反映病情，希望治疗和休息。同年10月，他无薪休假1个月。

2017年3月28日，吴琪锐因项目奖金发放与部门经理周某发生争执。事后，公司对吴琪锐作出处罚并书面公示。同年5月13日，吴琪锐领取4月份工资时发现绩效工资为0元，经申诉未果。5月29日，公司以其严重违反公司劳动纪律为由，向他发放解除劳动合同通知书。

多次与公司协商未果，吴琪锐向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求公司支付加班费、年终奖等费用。仲裁裁决支持其部分请求后，他又向法院起诉，请求判令公司向自己支付违法解除劳动合同赔偿金9.8万元、项目奖金23240元、2017年上半年奖金5000元、2016年5月30日至2017年5月29日平日延时加班费

31034.48元。

## 是否违法解除劳动合同 争议双方各说各理

公司在一审法院辩称，吴琪锐因严重违纪被解除劳动合同，系合法解除。吴琪锐在职期间并未向公司告知其患有精神病，在与同事发生冲突时也没有处于病发状态的证明，故此次打架事件与疾病没有关系。

公司提出，由于吴琪锐没有参与公司项目，所以，不应支付与项目相关的提成或奖金。吴琪锐在职期间不存在加班情况，故无需支付加班工资。公司同意仲裁机构关于工资差额部分的裁决，不同意吴琪锐的诉讼请求。

对于打架的过程，公司称系因吴琪锐向周某要求项目奖金引起。公司事后制作的笔录显示：“吴琪锐：我自己先站起来的，因为周某先骂人，我才拨了一下他的胸口……吴琪锐：我用电动螺丝刀的插头抡了周某两下，随后被周某掐住脖子按倒在桌子上，我尝试一次起身失败，又被周某掐住脖子第二次按在桌子上，最后我起身离开休息室。”

此后，公司制作的《关于周某和吴琪锐打架事件的处罚通报确认书》写明：2017年3月28日下午，为了解决吴琪锐2012年末立项工作奖金发放相关事宜，硬件部周某约吴琪锐到三楼小会议室进行沟通，因沟通不和发生口角，后发生同事之间相互殴打的事件……公司将根据《员工奖惩制度》的有关规定进行严肃处理。

2017年5月29日，公司以严重违纪为由与吴琪锐解除劳动合同。双方均认可严重违纪指上述打架事件。然而，就解除合理由是否合法，双方各执一词。

公司主张其依据《员工手册》第13条规定解除劳动合同系合法解除。该规定内容是：员工有下列情况之一的，属于严重违反劳动纪律，公司将视其所造成的影响给予降职、降薪或解除劳动合同关系的处理，造成损失的，员工应当赔偿公司的全部损失：1、对公司和上级领导安排的工作拒绝执行，或态度无理、发生侮辱、谩骂甚至肢体冲突，情节严重，影响恶劣的……4、工作场所打架、酗酒、赌博的，侮辱和谩骂客户或者因服务较差被客户

投诉的……

公司出具的《关于公司与吴琪锐解除劳动合同的通报》主要内容为：硬件部员工吴琪锐，因沟通不畅与硬件部经理发生肢体冲突，违反了公司的劳动纪律……根据《员工奖惩制度》第13条的规定，决定与吴琪锐解除劳动合同。

吴琪锐对上述证据的真实性不予认可，主张其患精神病导致情绪不稳，公司系违法解除劳动合同。他提供的主要证据是：2010年医院诊断证明书，该证据显示其被诊断为精神病。2016年12月住院治疗证明单，显示临床印象为精神病；此外就是公司《关于吴琪锐和周某打架事件的处罚通报》。该通报写明：3月28日，硬件部吴琪锐与周某在沟通中发生言语不和，吴琪锐先动手引发两人互相殴打……公司决定对吴琪锐提出通报批评，扣除10分的行为积分。落款时间为2017年5月10日。

## 规章制度已有规定 打架斗殴严重违纪

公司在解除吴琪锐劳动关系通报中有这样一段表述：吴琪锐在公司发出关于其打架事件的处罚通报后，没能正确认识到自身存在的问题，仍然不服从部门领导的管理，对上级领导安排的工作拒绝执行，或提出各种借口拖延工作进度。人力资源部综合公司内部各方面的反馈意见，认为其行为已经严重影响硬件部经理对下属其他员工的日常管理，严重影响部门内部的团队工作氛围。鉴于其行为已经属于严重违反公司劳动纪律，公司在多次与其沟通无果的情况下，决定与吴琪锐解除劳动合同。

吴琪锐主张，公司在打架事件发生后通过电子邮件向其发送了《企业管理制度汇编》，其中包括员工奖惩制度。该制度第12条规定：行为积分是记录员工违纪行为的一种方式，扣除的行为积分在一个完整年度内进行累计，每年年底行为积分自动清零，不跨年度累计。第13条规定：员工有下列情况之一的，给予通报批评，扣5-10分的行为分：……4.殴打同事或同事之间相互殴打的，情节较轻的。第14条规定：已扣除的行为积分满10

分的，属严重违反劳动纪律，公司将视情节轻重给予降职、降薪或解除劳动合同的处理。

公司对医院诊断证明书、住院治疗证明单、解除劳动合同通知书的真实性均予以认可，对其他证据的真实性不予认可。

一审法院认为，依据《劳动合同法》第39条第2项规定，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。本案中，吴琪锐与同事发生冲突，依据双方均认可真实性的《笔录》显示，吴琪锐为首先动手一方，双方此后存在互殴情形。吴琪锐作为成年人理应冷静理智处理工作矛盾、合理控制自身行为，其所述其患有精神病并非其违反劳动纪律之合法、合理理由，其因工作原因与其部门领导发生冲突确属存在过错。公司依据规章制度对上述事件作出处理系行使管理权之职责范围，并无不当。

对于公司的解除行为是否合法，法院认为，依据打架事件处罚通报确认书可知，公司已明确告知吴琪锐将依据《员工奖惩条例》规定做出处理，吴琪锐理应知晓《员工奖惩条例》之内容。即便依吴琪锐称其收到的系电子形式的《企业管理制度汇编》，并非公司所提交的《员工手册》，但依据汇编中员工奖惩制度的相关规定，公司扣除吴琪锐行为积分10分，并处罚金500元的处理决定并无不当，符合员工奖惩制度第13条之规定。

同理，上述奖惩制度第14条规定，对于已扣除的行为积分满10分的员工，公司可视情节做出降职、降薪或解除劳动合同的处理。现吴琪锐已被扣除行为积分10分，确符合可解除劳动合同情形之一。鉴于，公司以吴琪锐严重违纪为由与其解除劳动合同，符合上述规定，并已告知该公司工会，故应属合法解除。由于吴琪锐要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求，缺乏事实与法律依据，法院不予支持。

综上，一审法院根据查明的情况，判决公司支付吴琪锐相应期间内少发工资差额1200元、解除劳动合同当月工资5125元，驳回其他诉讼请求。吴琪锐不服该判决提起上诉，二审法院于近日驳回其全部上诉请求。维持原判。

## 内部架构调整非重大变化 无故解聘员工应支付赔偿

编辑同志：

一个月前，我所在的公司根据自身优化发展需要进行组织架构调整，其中包括撤销江西片区，将原在该片区担任区域经理的我调往北京按一般员工任用，工资待遇不变。

因我拒绝公司的安排，公司遂以订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化为由将我解聘，并拒绝向我支付赔偿金。

请问：公司的做法对吗？

读者：王丽虹

王丽虹读者：

公司的做法是错误的，其应当向你支付赔偿金。其理由如下：

一方面，本案并不属于“客观情况发生重大变化”。

《劳动法》第二十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：……(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。”

《劳动合同法》第四十条也指出：“有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

而就“客观情况发生重大变化”的含义，《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第二十六条表明是指“发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况（注：即用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难）。”

与之对应，姑且不论公司是否提前30日以书面形式通知你，是否额外向你支付一个月工资，仅就公司进行组织架构调整，只是根据自身优化发展需要，并非无法控制或无法改变的无奈之举，也就是不在“客观情况发生重大变化”之列，同样意味着其将你解聘，当属违法解除劳动合同。

另一方面，公司应当承担赔偿责任。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”

《劳动合同法》第八十七条指出：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

颜梅生 法官

## 用人单位要求变更工作地点 劳动者“被迫辞职”可获补偿

### 案情介绍：

2016年10月，居住在兴寿镇的高某某与昌平区某眼科医院签订劳动合同，任单位主管会计，工作地点为昌平区城区。2018年7月，高某某因财务审批手续问题和主管院长发生争执。医院方面以便于工作为由，与高某某协商让其去海淀区的另一家眼科医院工作，被高某某拒绝。2018年8月，医院通知高某某在家休息，工作的事情另行安排，并要求高某某在离职单上签字确认。高某

某认为医院是变相辞退自己，侵害了自己的合法权益，便到兴寿镇法律援助工作站咨询，如何才能维护自身合法权益。

### 法律分析：

根据我国《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者签订劳动合同时，双方必须协商一致明确约定工作地点，应根据劳动者的工作内容和性质来确定一个相对固定的区域，不能过于宽泛和模糊。若双方合同中约定了根据工作需要，可以变更工作

地点，且用人单位的调岗正当、合理，劳动者是应该服从调岗安排的。但若劳动合同中没有约定变更工作地点的条款，用人单位未经劳动者同意就作出的工作地点调整是恶意的，应视为未按劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件，那么劳动者以此为由辞职可以要求单位赔付解除劳动合同经济补偿金。而用人单位辞退劳动者的话，按照《劳动合同法》第八十七条的规定，应双倍支付经济补偿。而医院未与高某某就工作地点的变更协商一致，辞退

高某某的行为违反了我国《劳动合同法》的相关规定，应向高某某支付二倍的解除劳动合同关系经济补偿金。



昌平区司法局