

动手伤妻被拘五天

肇事员工被开除,请求赔偿未获支持

□本报记者 赵新政

夫妻之间拌嘴吵架是常有的事,但吵归吵千万不能动手。动手轻则破坏家庭和睦,重的后果就难以预测了。去年,一向处事沉稳的肖桐因不冷静动手伤了妻子被拘留。后来,他又为此丢了工作。

“警方的确是因打人拘留了我,但这种拘留属于行政拘留,不是被追究刑事责任,公司以此为由解除我的劳动合同是违法的。”肖桐说,他与公司打了一年多官司,最终也未挽回败局。

原来,公司开除肖桐的理由是他旷工5天。而这段时间,正是他被拘留的时间。虽然他在此前委托同事代为请假,但未被批准。

1 因为琐事动手伤妻 请假未准构成旷工

已过不惑之年肖桐在公司连续工作了18年。2017年12月,公司根据业绩考核结果,提拔他担任业务销售处处长。同时,还把他的劳动合同变更为无期限劳动合同。正当他春风得意之时,妻子小刘的行为引起了他的不满。那是2018年1月初的一天下午,小刘与肖桐激烈争吵后不辞而别。肖桐在家里找一份急需的

文件,找来找去就是找不到。他怀疑是小刘把文件藏起来了,于是,就到小刘可能去的地方找她。到了傍晚的时候,肖桐终于在一家茶馆碰见小刘。此时,小刘正与一位男士饮茶聊天,而且非常开心。肖桐见状,不由分说动起手来,导致二人不同程度地受伤。茶馆工作人员报警后,警察

来到现场进行处置。随后决定对肖桐的违法行为处以行政拘留5日,并罚款400元。由于肖桐的拘留时间从2018年1月8日算起到12日结束,这段时间正是工作时间,而且是他主持编制业务销售处年度计划的关键时期,莫说请假休息就是迟到早退都是不允许的。可是,面对这样的处境,他实在没有办法,

只得委托朋友帮他向公司请假。对于请假的原因,肖桐也不方便据实以告。因此,他以“身体不适”为由向公司提交请假单,拟休假期就是被拘留的期限。主管经理认为,肖桐的请假理由与其身体状况不符,且没有相应的就医诊断证明,故不予批准。在这种情况下,按照公司考勤管理规定,肖桐构成5天旷工。

2 事后补假未获认同 公司决定解除合同

拘留结束后,肖桐返回工作岗位。为了征得公司谅解,他向主管经理及老板详细说明未能到岗上班的真实原因。老板了解情况后,当即表示不可原谅,对其补假请求不予批准。正当肖桐不知如何是好时,公司于2018年1月16日决定解除其劳动合同。

公司在《解除劳动合同通知》中指出:肖桐因打架斗殴,被公安机关行政拘留。其于2018年1月8日至12日连续5天无正当理由不到岗上班,构成5天旷工。鉴于其行为已经严重违反公司规章制度规定,根据《劳动合同法》第39条第2项及《员工手册》规定,决定于2018年1月16日解

除与肖桐的劳动合同。肖桐认为,《劳动合同法》第39条第6项规定,劳动者被依法追究刑事责任的,用人单位可以解除劳动合同。而他被公安机关拘留的原因是打架斗殴,因不构成刑事责任,所以,才依据《治安管理处罚法》拘留5天。“这种拘留是行政拘留,不

是刑事拘留,不是犯罪,也不属于被追究刑事责任。公司笼统地以我被拘留为由,解除我的劳动关系是违法的。”肖桐说,他虽然违反《治安管理处罚法》第43条规定,但殴打他人或故意伤害他人的程度是较轻的,受到的处罚也是比较轻的,而公司对他的处罚是“怎么重就怎么办!”

3 员工起诉要求赔偿 仲裁法院均不支持

与公司交涉无果,肖桐向劳动争议仲裁机构申请仲裁,要求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金、2017年末休年假工资和2017年年终奖等合计25万余元。在仲裁庭中,公司提交了本单位制度规定。其《员工手册》第13条规定:下列行为之一的属严重违反公司规章制度,应解除劳动合同;……6.年度内旷工累计超过3天。23.打架斗殴、酗酒、赌博影响极坏的。32.触犯国家法律法规,被司法机关处以罚金、拘留、劳教及其他刑事处罚的。另外《员工手册》还规定:根据公司经营现状及员工工作成绩和对公司所做的贡献,决定奖金的发放与否。对于奖金的领取资格,公司明确规定:考核期内离职的员工不发放奖金。

对于上述规章制度的真实性,肖桐不持异议,并确认已经收到《员工手册》。不过,肖桐认为,其因为琐事与妻子打架并未影响公司工作及公司形象,其非在工作时间发生打架斗殴也不是公司管理的范围,故公司以其被拘构成旷工为由解除劳动合同是错误的、违法的。仲裁委审理认为,肖桐与公司已签订无固定期限劳动合同,双方的劳动合同关系依法成立并受法律保护。本案中,肖桐在非工作场所及非工作时间与他人打架斗殴,属于违反《治安管理处罚法》的应受处罚行为,虽然该行为一般情况下不会影响公司基于双方劳动关系产生的预期利益。但是,《劳动法》和《劳动合同法》均规定用人单位有依法建立和完善劳动规章制度的权利

和义务,有权结合自身企业文化和生产经营特点在不违反法律、法规及政策规定的情况下制定规章制度。公司规定的制度内容既是其开展用工管理的准则,也是劳动者进行自我约束的行为规范,在不违反法律法规的强制性规定或者不存在显著不合理情形的前提下,劳动者应予遵守。本案中,《员工手册》规定的打架斗殴和被司法机关拘留的行为均属于扰乱社会公共秩序的行为,理应作出否定评价,公司将相应内容规定为严重违反规章制度的行为并不违法或者存在明显不合理情形,因此可以作为处理劳动争议的依据。仲裁委认为,《劳动法》第25条第2项和《劳动合同法》第39条第2项均规定劳动者严重违

反规章制度的可予以解除劳动合同,而肖桐主张公司应仅限于劳动者受到刑事处罚才可解除劳动合同无合理依据,不予采信。相反,公司依据《员工手册》规定以肖桐打架斗殴以及被司法机关拘留属严重违反规章制度为由解除劳动合同关系合理合法。此外,无论肖桐在被拘留前是否有向公司请假及是否获得批准,均不影响公司依据《员工手册》规定作出解除劳动合同的处罚决定。鉴于肖桐的主张于法无据,对其要求公司支付赔偿金及工资、资金等请求,仲裁委不予支持。仲裁裁决后,肖桐不服,持原事由向法院提起诉讼。法院审理后,作出了与裁决内容一致的判决。肖桐不服判决向上级法院上诉,近日法院终审判决驳回上诉,维持原判。

工作地点约定不明确 就能随意调动员工吗?

编辑同志: 一家公司基于业务范围较大且不断拓展,为了能够随意变更员工的工作地点而又无需承担法律责任,在对全体入职人员重复使用、预先拟定的劳动合同文本中,将工作地点确定为“公司业务覆盖范围内”。我入职3年来,一直在北京工作。近日,公司突然决定将我调往哈尔滨。我以工作环境不适、不便照顾家人抗辩,公司表示如不服从调令,就以严重违反规章制度为由,将我解聘。请问:公司真的可以因为有约在先随意调动员工吗? 读者:胡琳琳

胡琳琳读者: 公司同样不能随意调动员工。一方面,从格式条款上看,工作地点为“公司业务覆盖范围内”的约定无效。《劳动合同法》第十七条之所以将工作地点作为劳动合同的必备条款之一,并要求双方只有协商一致才能变更,其目的主要在于限制用人单位因随心所以增加劳动者工作及生活成本等。公司为了能够随意调动员工且无需承担法律责任,以格式条款的方式将工作地点确定为“公司业务覆盖范围内”,企图让员工在遭遇调动时“哑巴吃黄连,有苦说不出”,无疑属于回避自己的主要义务。对此,《合同法》第四十条规定:“提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的,该条款无效。”另一方面,从合理性角度上看,你可以不受工作地点为“公司业务覆盖范围内”的约束。

对于过于笼统、过分宽泛劳动地点的界定,应当兼顾用人单位经营管理需要与劳动者提供劳动的便利来综合考量。对于用人单位而言,其变更员工工作地点,最终是为了降低经营成本、优化人力资源结构、获得更有利的市场以及政策优惠等,即主要是考虑经济利益的取舍。对劳动者而言,则会结合自身发展需要、获得劳动报酬、时间精力的付出等因素。而工作地点变远,会造成劳动者上下班在途时间加长、交通成本增加、生活环境和生活习惯改变、照顾家人不便等等,即直接影响其建立劳动关系的目的。在此情况下,如果用人单位变更工作地点未对劳动者的合同目的产生较大不利影响,也没有给劳动者履行劳动合同造成实质困难,劳动者应当配合;如果用人单位变更工作地点严重影响劳动者劳动合同目的实现,在劳动者拒绝的情况下,则不应应对劳动者产生约束力。与之对应,公司不顾你在签订劳动合同后,已在北京工作3年,应当视为双方已经确定具体工作地点的实际,不顾你工作环境不适、不便照顾家人客观情况等强行为之,无疑是错误的。 廖春梅 法官

怀柔区市场监督管理局 积极做好第九届北京国际电影节开幕式食品安全保障工作

为确保第九届北京国际电影节期间的食品安全,怀柔区市场监督管理局积极落实监管职责。4月13日起,先后有区市场监督管理局党组成员、副局长刘顺利带队检查现场保障工作,市局应急管理处张立华

和重大活动监督执法队程安现场进行了工作指导。一是重点对为开幕式提供酒会和茶歇餐饮保障的益田影人酒店、中影酒店和凯宾斯基饭店,进行重点检查,由业务科室和杨宋食药所执法人员

分组进行了现场检查和随队保障。二是做好开幕式期间对主要食材、餐饮具消毒情况进行快检,查看进货情况,从环境、人员、餐具、设备等方面,监督了食品加工制作

过程。三是现场对酒会用酒重新进行了资质核查和留样封存,送到专业检测机构进行检查。截至目前先后完成食品快检40件,督促食品留样56件,保障了980人次的安全就餐。