员工被指侮辱同事遭开除 公司因“假签名”败诉

□本报记者 李婧

34岁的刘女士是一家医药企业的医药专员。2017年，她被公司开除，理由是她通过邮件以“侮辱性语言攻击”同事。对此，刘女士不服，向法院起诉，要求认定公司违法解除劳动合同。在法庭上，公司出具的《员工手册》上有禁止恶意攻击同事的规定，这份员工手册是否已告知员工刘女士成为法庭辩论焦点。最终，经鉴定《员工手册》签收页的员工签名为代签，公司败诉，被判支付刘女士15万余元。

事件
员工被指侮辱同事遭开除

刘女士出生于1985年，2013年她入职某医药公司，成为医药专员。2016年，双方续签了劳动合同。但是，2017年12月3日，她收到了公司解除劳动合同的邮件，理由是其“工作期间通过邮件侮辱攻击同事，严重违反公司规章制度”。对此刘女士不服，2018年她两次向区仲裁委提起仲裁，要求医药公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。2018年5月，刘女士向法院起诉，要求法院认定公司违法解除劳动合同。

记者了解到，在案件审理中，刘女士称所谓的“侮辱性语言攻击同事”，说的是她发邮件揭发检举其遭受上司性骚扰一事。

公司：
员工手册是开除依据

公司在法庭上称，2017年11月13日，刘女士使用公司邮箱向多名同事发送邮件，邮件内容多为侮辱性语言。一审中，医药公司认为刘女士上述行为违反了公司于2016年2月1日公布的《员工手册》。公司主张，这份《员工手册》经民主程序制定并告知了员工刘女士。

员工手册中写道：“破坏与内、外部客户的正常业务关系，如对同事、供应商、客户的恶意攻击、诬告造谣、威胁、恐吓、殴打或侮辱的行为/语言，将受到立即解除劳动合同并且取消当期全部奖金的处罚。在此等情况下解除劳动合同，公司并无义务提前通知和支付经济补偿金。”

根据《劳动合同法》，职工严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以单方解除劳动合同。为了证明这份《员工手册》已送达给刘女士，医药公司还向法庭出具了邮件送达的邮件截图、公司工会对审核修订版《员工手册》的函、员工手册的签收页。其中签收页上有原告刘女士的签名。

职工：
从没签收过员工手册

可是刘女士说，她没签收过2016版《员工手册》。她主张，公司工会对审核修订版《员工手册》的函就是为了应诉才弄出来的。《员工手册》制定过程不合法。

《劳动合同法》规定，用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

刘女士认为，员工手册尚未经过以上程序。而且刘女士对《员工手册》签收页上员工签名处的签字的真实性不认可，认为并非原告本人所签。

刘女士向法庭申请对《员工手册》签收页上其签名的真伪性进行鉴定。鉴定机构认为，《员工手册》签收页上员工签名处的签字并非原告刘女士本人所签。

一审法院：
“代签收” 员工手册无效

该案一审法院——北京通州法院在判决中指出，从被告公司提交的证据上看，其提交工会审核修订版《员工手册》的函仅为工会作出的同意修改《员工手册》的函复，该证据无法证明《员工手册》经过民主程序制定。此外，医药公司提交了《员工手册》签收页证实《员工手册》已向原告刘女士公示并告知，但原告刘女士对于《员工手册》签收页上员工签名处签字的真实性不认可，并且，根据司法鉴定意见书的鉴定结果显示，《员工手册》签收页上员工签名处的签字确实不是原告所签，故法院对被告公司提交的该份证据不予采信，凭被告公司提交的现有证据无法证实《员工手册》已公示或者告知原告刘女士。

因此，一审法院认为被告公司依据《员工手册》规定与原告刘女士解除劳动合同行为缺乏合法、有效的制度依据，系违法解除性质，被告应当按照法律规定支付原告违法解除劳动合同赔偿金15万余元。

二审法院：
开除依据不足 维持原判

公司对一审判决不服，向北京市第三中级人民法院提出上诉，并提交了新证据——该公司2011版《员工手册》。以证明即使2016年版的《员工手册》有瑕疵，但是刘女士发邮件的行为依然违反了公司规定。

公司认为，2011版《员工手册》经过民主程序制定（有工会同意函为证）并向原告刘女士公示告知。两个版本的员工手册该项条款都是相同的。即使2011年版本的《员工手册》未被修订，也可视为已经向刘女士公示或告知，因此被告医药公司作出单方面解除劳动合同所依据的规章制度当中的部分条款是合法有效的，具有约束力。

对此，二审法院判决认为，被告公司在二审中提出2011版《员工手册》经过民主程序及公示告知，解除劳动关系所依据的内容在2011版《员工手册》中也有体现。但其新修订的《员工手册》为2016年版，其中并未对旧版本效力进行相关表述。且被告公司一审中也表示其解除劳动关系的依据为2016版《员工手册》。医药公司二审中提交2011版《员工手册》，并同时根据2016版以及2011版《员工手册》行使单方解除权，缺乏合理依据。因此驳回上诉，维持原判。

法官说法：
公司规章要经民主程序

本案二审承办人、市三中院法官尚晓茜告诉记者，“本案中，2016版《员工手册》的民主程序及公示告知程序均存在瑕疵，难以作为用人单位规制劳动者的合法、有效的规章制度。虽然2011版《员工手册》经过民主程序，也告知了员工，但是2016年已经对前版本进行了修改。我们在审理中，也没有看到2016年版的《员工手册》对前版本的效力有何规定。同时，根据用人单位在一审中的主张，公司与员工解除劳动合同关系是依据2016年版《员工手册》，而不是2011年的版本。也就是说，本案应当依据2016年版本做出认定，公司在二审中再以2011年版本主张解除合法，开除员工，就缺乏依据了。”

尚法官表示，公司将代签的《员工手册》呈上法庭，并被鉴定出签名为假，这在劳争案件中并不常见。

超市值班员偷吃烧饼遭辞 法院判继续履行劳动合同

本报讯（记者 李婧 通讯员 张玉贤） 某超市员工赵某因在值夜班期间偷吃三个小火烧，被单位辞退，于是将单位起诉至法院。近期，北京市第二中级人民法院对该案进行审理，并作出终审判决。

赵某于1997年1月31日入职某超市，担任夜班值班员。

2018年4月3日晚赵某值夜班，4月4日凌晨时分其与保安员马某一起在超市巡场，赵某对马某说：“晚上没吃饱，有点饿了。”说完径直走到食品柜台前，拿了3个小火烧吃掉。2018年4月9日，某超市保卫部在查看监控录像时发现赵某偷吃火烧的行为，对赵某进行询问。赵某当即承认上述行为，并称其“第二天开门就想结账，下班给忘了”，承认自己违反了超市管理规定，愿意认真检讨并接受处理。随后，赵某停职休假。2018年4月26日，某超市作出《解除劳动合同通知函》，以赵某“2018年4月4日夜班值班时利用职务之便有偷窃公司财物的行为，严重违反了用人单位的规章制度，属于《员工手册》三类违纪行为”为由，解除与赵某的劳动合同，并不支付经济补偿金。

赵某认为，其食用超市的三个小火烧，总价值不过6元，某超市将其辞退，小题大做，处罚过重，向西城区劳动人事争议仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请，要求某超市继续履行劳动合同，并补发停止其工作期间的工资。西城区劳动人事争议仲裁委员会驳回了赵某的请求。赵某不服，诉至法院。

某超市辩称，赵某作为超市安保人员，在营业场所履行安保职责，其盗窃侵占公司财物系监守自盗，背离了安保人员的职责，是严重违反公司规章制度的行为，解除其劳动合同有事实和法律依据。一审法院驳回赵某的诉讼请求。赵某不服，上诉至北京市第二中级人民法院。

北京市第二中级人民法院审理后认为，赵某存在违纪行为。赵某作为某超市夜班巡逻人员，擅自食用某超市对外销售的食品，该行为属于员工手册中规定的盗窃公司财物的违纪行为。然而，赵某在食用火烧前已告知在场的保安人员马某，而马某并未予以制止；赵某食用的火烧价值很小且无证据证明其之前有盗窃单位财物的行为；赵某在公司调查此事时第一时间承认错误并表示愿意接受处罚，综合上述情节，本院认为赵某的行为情节轻微，属于员工手册中“二类违纪行为”，对应的处罚措施中并不包括解除劳动合同。即便考虑到赵某作为安保人员的特定职责，其过错亦未达到解除劳动合同的严重程度，所以认定某超市作出与赵某解除劳动合同的决定明显失当，属违法解除劳动合同，双方应继续履行劳动合同。判决：某超市继续履行与赵某的劳动合同，并支付赵某2018年5月1日至7月31日期间工资6000元。

法官提示：作为用人单位，有权对劳动者的违纪行为作出处罚，但处罚措施应当与劳动者的违纪程度相当，应当与单位规章制度的规定相符，在规章制度对违纪行为的界定不够明晰、具体的情况下，应保持谦抑，慎用劳动合同解除权，尽量给员工改正错误的机会。如果经过其他处罚措施后劳动者仍不改正的，再行解除劳动合同为妥。

工伤职工退休 补助金怎么付

本报讯（记者李婧 通讯员 姜楠） 某物业公司职员李某曾在工作中受伤，被确认为工伤。李某达到法定退休年龄后申请仲裁，要求某物业公司支付一次性伤残就业补助金。近日，通州法院审结此案，判令某物业公司支付李某一次性伤残就业补助金4万余元。

2016年，某物业公司保洁员李某工作时受伤，此后未再提供劳动。同年，李某所受伤害被确认为工伤，并已达到职工工伤与职业病致残等级标准九级。在李某工作期间，某物业公司为李某缴纳了工伤保险。2017年8月，李某达到法定退休年龄，但因养老保险缴费年限不足，不能享受养老待遇。

退休后，李某起诉要求某物业公司支付一次性伤残就业补助金。某物业公司认为，李某受伤期间，其一直按照劳动合同约定给付李某工资并缴纳社会保险，现李某已达到法定退休年龄，不存在再就业，其无需支付李某一次性伤残就业补助金。

法院认为，某物业公司应依法支付李某一次性伤残就业补助金。李某虽年满50周岁，达到我国退休年龄，但李某仍具备从事劳务获得报酬的能力。李某因工伤带来的身体伤害一定程度上损害了其从事劳务的能力及再就业的机会，对其造成消极影响。从保障工伤职工权益的原则出发，某物业公司应支付李某相应补助，即一次性伤残就业补助金。

“三包”有效期 你知道多少?

案情介绍：

霍营小区的李女士春节期间在商场买了一双鞋子，才穿了不到三个月，鞋面开始断裂。李女士想在“三包”时间内呢，便拿着断裂的鞋子去商场调换。商场的售货员服务态度很好，很快就为李女士调换了一双同款的新鞋，当李女士问到“三包”服务时，售货员说要从第一次销售时间算起。李女士不服，认为如果新鞋子再穿两个月出现断裂问题，又超出上次的“三包”时间怎么办，无法赔偿。与售货员协商未果后，李女士来到霍营法律援助工作站进行咨询。

法律分析：

《北京市商业企业鞋类商品经营管理办法》第十二条规定：鞋类商品的“三包”从售出时开具的购鞋凭证（单据）所标明的日期计算有限期限。经过修理的，扣除修理所占用时间，重新更换的，从更换之日重新计算期限。因此，李女士调换后的新鞋“三包”期限应该从更换之日起重新开始计算。李女士得到答复后，立即去商场与售货员理论，售货员

立即将鞋子的“三包”时效改成从更换之日起计算。

昌平区司法局