即使员工有过错，6类情形难解聘！

“员工明明有过错，甚至规章制度、劳动合同也赋予了公司解聘权，为什么法院却不予支持？”许多公司面对法院的判决，往往都会提出这样的质疑。其实，这是因为这些公司不知道六类员工享有“豁免权”造成的，以下案例剖析了其中较为详细的原因。

【案例1】 孕期、产期、哺乳期女工不得解聘

在得知古晓琼怀孕后，公司考虑到古晓琼接下来还有产期、哺乳期等漫长的假期，期间不可避免地耽误工作，遂以其到外地孕检休假三天，但未经公司批准构成旷工为由，决定依据公司规章制度，解除双方尚有一年才到期的劳动合同。

【点评】

公司的做法是错误的。

《妇女权益保障法》第二十七条规定：“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。”

《女职工劳动保护特别规定》第五条也指出：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”

根据上述规定，虽然古晓琼未经批准而休假，可其事由是孕检，公司不能行使解聘权。

【案例2】 工伤丧失劳动能力员工不得解聘

2019年1月5日，邱婷婷在上班时不慎从二楼跌落并落下三级伤残构成工伤。4个月后，公司以其无法从事原工作，也不能适应安排的其它工作，尤其是造成伤害的过错在于邱婷婷为由，决定将其解聘。

【点评】

公司的做法是错误的。

《工伤保险条例》第三十五条、第三十六条、第三十七条分别规定，职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受工伤待遇；职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，保留劳动关系由单位安排适当工作，享受工伤待遇；职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，单位不得提前解除劳动合同，如果职工提出解除劳动、聘用合同，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。因此，公司不能解除邱婷婷的劳动合同。

【案例3】 医疗期内停止工作员工不得解聘

2019年2月13日晚，赖丽萍在驾驶摩托车与男友外出玩耍时遭遇车祸并导致重伤，医院要求休息治疗3个月。基于赖丽萍非因工受伤且需承担事故的全部责任，公司不顾其在本单位有3年工龄的事实将其解聘。

【点评】

公司的做法是错误的。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条、第三条分别规定：“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（1）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月……”

由于赖丽萍依法享有医疗期，哪怕她伤害系自身过错所致，公司也不得解聘。

【案例4】 工龄满15年且距退休不足5年员工不得解聘

刘满秀在一家公司连续工作了16年、还有2年就要退休。2019年3月15日，公司因经营方式调整，需要裁减近一半员工。“老态龙钟”刘满秀被公司以“反映迟钝”“缺乏新观念”“思维跟不上形势”为由列为榜首，准备将其辞退。

【点评】

公司的做法是错误的。

《劳动合同法》第四十二条第（五）项规定：“在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的”，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条之规定解除劳动合同，即用人单位不能以“企业转产、重大技术革新或者经营方式调整”等为由解聘或裁减对应员工。依法该规定，公司不得解除与刘满秀的劳动关系。

【案例5】 疑似患职业病员工不得解聘

刘娜娜的工作具有职业病危害。2019年4月5日，当公司得知刘娜娜疑似患上职业病后，为“甩包袱”，遂以刘娜娜在第一季度的上班时间累计7次未戴安全帽或者着装不规范，且屡教不改，构成严重违纪为由，未进行离岗前职业健康检查，便决定解除其劳动合同。

【点评】

公司的做法是错误的。

《职业病防治法》第三十五条规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担……对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。”本案中，在刘娜娜被疑似患上职业病的情况下，公司匆匆将其解聘是明显违反法律规定的。

【案例6】 基层工会任职期内员工不得解聘

曾美英与一家公司的劳动合同中约定于2019年4月到期。2019年初，她被公司员工选举为工会副主席，任期三年。2019年5月17日，因曾美英在处理一名员工与公司的加班费支付纠纷时，面对公司副总趾高气扬、不可一世、漠不关心的样子，一气之下，骂了该公司副总几句。公司遂以其不尊重领导、劳动合同已经到期为由，让其立马走人。

【点评】

劳动合同必须顺延。

《工会法》第十八条规定：“基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。”在曾美英只是骂了公司副总几句，不存在严重过失的情况下，公司不应“让其立马走人”。

颜梅生 法官

公司处分决定添油加醋是否侵犯员工名誉权？

编辑同志：

因为贪睡，我不时有迟到现象。公司见我累教不改，为严厉警示我，也为告诫其他员工，决定对我给予扣除半年奖金的处分，并在公告栏上张贴。

由于公司在决定中称我“作风轻浮”“生活不检”等不实之词，使得一些不知真相者纷纷对我挖苦、讽刺、嘲笑。为此，我患上精神抑郁症并不得不住院医治。

请问：公司添油加醋是否构成侵犯名誉权？

读者：古小琴

古小琴读者：

公司侵犯了你的名誉权。

一方面，公司的行为具备侵犯名誉权的构成要件。

虽然《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解释》第四条规定：“国家机关、社会团体、企事业单位等部门对其管理的人员作出的结论或者处理决定，当事人以其侵害名誉权向人民法院提起诉讼的，人民法院不予受理。”但其仅仅是针对结论或者处理决定依据的事实准确、没有造成员工名誉损害的情形而言，并不意味着用人单位可以据此公开使用不实言辞，作出不当评价并进行传播，甚至丑化员工人格、放任名誉受损。

因为，《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解答》第七条规定：“是否构成侵害名誉权的责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人行为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定。”而公司之举恰恰与之吻合：

一是你已经被同事等挖苦、讽刺、嘲笑，甚至导致精神抑郁并住院医治；

二是《民法总则》第一百一十条规定：“自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。”即虽然你确实时有迟到，但并不等于便失去了名誉权；

三是如果公司只是如实反映，不添油加醋，你自然不会遭受对应损害；

四是公司应当预见其添油加醋行为可能会造成你的名誉损害，却因疏忽大意而没有预见，或是已经预见但又轻信可以避免，无论哪一种情形都表明其具有过错。

另一方面，公司必须承担民事责任。

《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释》第八条规定：因侵权致人精神损害，造成严重后果的，人民法院除判令侵权人承担停止侵害、恢复名誉、消除影响、赔礼道歉等民事责任外，可以根据受害人一方的请求判令其赔偿相应的精神损害抚慰金。正因为你已经花费医疗费用等实际损失，所以，公司应当予以赔偿。

颜梅生 法官

简历挂在网上就不符合录用条件吗？

常律师：

您好！我刚入职一家公司，约定的试用期还没过。今天，人事部说要辞退我，理由是我的简历还挂在网上、在公司工作的心不诚恳，是重大过错，并据此与我解除了劳动合同。

请问我可以要求赔偿吗？

答：根据《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。根据您的描述，若贵公司在不能证明您不符合录用条件的前提下仅根据您的简历还在网上挂着的状态与您解除劳动合同系违法解除。

《劳动合同法》第八十七条规定 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。故您可以向用人单位主张双倍赔偿金。

以上为对您问题的解答。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com

·广告·

口头约定没有实证，法援促成双方言和

2018年9月，百善镇某村村民高某与裴某达成口头协议，由裴某为自家制作安装防盗窗。近日，双方因施工面积及施工价款存在差异而产生争议。高某称约定施工价格为80元/平方米，当时要求制作安装的面积即为现今安装的面积。而裴某则称约定价格为110元/平方米，目前已经制作安装了105.1平方米，还有36.79平方米制作完成未安装的，要求高某再行支付9200元。双方争执不下，到百善镇法律援助工作站寻求帮助。

工作人员安抚了双方激动的情绪，并向他们表明：依据我国《合同法》第十条及《民法总则》第一百三十五条的相关规定，订立合同，可以采用书面形式、口头形式或者其他形式；法律、行政法规规定或者当事人约定采用特定形式的，应当采用特定形式。

口头协议也是合同形式中一种重要的表现形式。但是口头协议具有一定的风险。双方都认可的口头协议，在法律上是认定为有效的，如果有一方违约，主张方应有完整的证据链来证明自己的观点，否则很难证明口头协议的法律效力。在本次纠纷中，高某和裴某各执己见，却又都没有相关证据来证明自己的主张，很难认定这一口头协议的内容和效力。工作人员建议双方从解决问题的态度出发，互谅互让，各退一步。

经过一番解释，高某和裴某经过思考后最终达成一致意见，制作安装单价以95元/平方米为准，安装面积按照现有已安装面积计算。按照这一标准，扣除已支付费用，高某应当另行支付裴某5000元。该钱已经通过现金方式支付完成，双方对此结果认可，表示再无其它争议。

昌平区司法局