

发现员工在职从事微商，一次性向员工发出3份书面警告 公司以严重违纪解聘员工被判无效

□本报记者 赵新政

按照《员工手册》规定，吕茵（化名）所在公司员工受到3次书面警告时，公司有权以严重违纪解除双方之间的劳动关系。2020年6月1日，公司在事前未沟通的情况下，突然在同一时间一次性向她发出3份书面警告，并依此与其解除劳动合同。对此，她既感到错愕，又觉得公司存在极大恶意。

事后，她才知道自己因在朋友圈销售女士内衣，相关裸露图片疑似其本人引起公司不满，遂以其违反教师应衣着得体、举止文明等职业规范予以警告。此外，她受到的警告还有所谓的不服从工作安排、教学中出现质量问题等。而她认为自己虽存在相关行为，但未达到应受警告的程度。为此，她拒绝签收相关警告，不同意停止工作，要求继续履行劳动合同。

法院审理认为，公司发现吕茵不当行为后未在第一时间予以提醒和制止，其自述受到警告后未再有售卖行为，在其售卖行为持续时间非常短且未影响工作的情况下，公司对此予以警告欠妥。从相关证据看，吕茵与公司沟通工作不服从安排，不应受到警告。而其未按要求录课，应当受到警告。不过，综合总体情况，公司不应直接解除其劳动关系。12月24日，二审法院终审判决维持原判，支持吕茵的诉讼请求。

发现员工从事微商 单位发出三份警告

吕茵说，她于2014年9月22日入职北京一家教育公司。离职前，其月工资标准16826元。2020年6月9日，公司以违反《员工手册》相关规定为由解除其劳动关系。

公司称，2020年5月27日至31日，吕茵多次利用工作时间在其朋友圈内发布售卖内衣的微商活动，其中部分对话言语不当，还有内容较为裸露的女士内衣照片。该行为与教师身份严重不符，既违反《中小学教师职业道德规范》中“衣着得体，语言规范，举止文明……不利用职务之便谋取私利”、《中小学教师违反职业道德行为处理办法》中“擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为”的规定，亦违反《员工手册》有关“工作时段，员工不可从事或参与非学校安排的活动”的规定。此外，其还存在未及时按学校要求录课、在教学中出现质量问题，故自2020年6月1日起对其停职处理。

为证明上述事实，公司提交多份微信聊天截图、电子邮件截图及线上课程记录。其中，2020年2月9日电子邮件显示，公司通知因学生在不同的时差地区，要求教师对教学内容进行录课以便学生回看。2020年4月28日的电子邮件显示，公司通知如果有学生不能按时上课或不能参加直播课堂，需要确保已录制该课，以供学生回顾。2020年5月19日的电子邮件显示，“公司再次告知教师在人数不齐时一定录课，以便学生回看课程，而吕茵以前一

直没有录课，应从今日开始录课。”

在公司提交的录音中，吕茵承认其工作时间发朋友圈售卖内衣，称系代朋友出售，其发送朋友圈时做了分组隐私设置，仅是分组人员可见。因2020年2月1日至6月1日学校实行线上教学，教师弹性办公，其不存在工作时间发朋友圈的情形。

吕茵解释称，其2020年5月15日之前有两条录课未录，原因是公司明确通知学生全勤时不需要录课。其在邮件中未与学校就教学方法进行探讨，是主管对教学内容不太清楚，她对此进行说明不代表不听取学校的意见。

三份警告两份不当 法院认可其中一份

吕茵不同意公司解除其劳动关系的决定，向劳动争议仲裁机构提出申请，但被驳回。此后，本案诉至一审法院。

庭审中，公司提交《员工手册》证明，在工作时段员工不可从事或参与非学校安排的活动。员工拒绝接受部门主管或其他主管的合理工作安排与要求，导致无法按时保质保量完成工作，应当给予书面警告。员工受到两次书面警告处理后再次出现上述书面警告行为，立即解除劳动关系。

一审法院认为，对于解除劳动关系一事，双方争议的焦点是吕茵在朋友圈售卖内衣的行为是否违反《员工手册》规定、是否违反“衣着得体，语言规范，举止文明……不利用职务之便谋取私利”或“擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为”的职业规范、吕茵未按要求录课、

未接受校方教学意见是否达到解除劳动关系的标准。

关于售卖内衣问题，一审法院认为，当今时代，网络电商发展迅速，劳动者利用工作之余的时间通过网络形式进行小规模商业活动，丰富了市场经济的构成，对实体经济的发展亦起到了一定程度的推动作用。本案中，吕茵作为教师，在工作时间段发朋友圈售卖内衣并配发内衣模特图片确有不当之处，应当予以批评。但根据公司提交的证据，公司未在发现吕茵存在上述行为后的第一时间予以提醒和制止。根据吕茵的陈述，其已经就上述朋友圈内容设置了分组可见，其售卖行为持续时间非常短，在接到公司警告提醒后未再有售卖行为。在公司未举证证明吕茵的售卖行为已影响教学工作的情况下，一审法院认为公司对此事的警告不符合《员工手册》的规定情形。公司认为吕茵的行为违反职业道德，但从查明的情况看，其行为虽有不当之处，但尚不足以认定可以据此直接解除劳动关系。

关于录课问题，公司发出的3份通知内容不完全一致，但一审法院认为该行为是依法行使劳动管理权，合理合法。吕茵未按照要求录课，必然对教学工作产生一定的影响，故公司对其2020年2月9日至4月28日期间未录课的行为提出改进计划和给予警告并无不当。

关于教学质量问题，公司提交的证据显示双方就吕茵的课质量进行了沟通。从沟通内容看，尚在正常合理沟通范围内，不足以证明吕茵拒绝接受部门主管或其他主管的合理工作安

排与要求。因此，一审法院对公司主张的该项警告理由不予支持。

解除劳动合同违法 公司赔偿员工损失

结合双方陈述及查明的事实证据，一审法院认为，吕茵的行为尚不符合《员工手册》中规定的三次书面警告可以解除劳动合同的情形，亦不符合违反职业道德可以直接解除劳动合同的情形，公司的解除劳动关系理由过于严苛，故不能认定为合法解除劳动合同。

《劳动合同法》第48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。据此，一审法院对吕茵要求撤销解除通知书、恢复劳动关系、继续履行无固定期限劳动合同的请求予以支持。

关于工资损失，因本案是公司违法解除劳动合同导致吕茵没有提供劳动，吕茵对未提供劳动没有过错，一审法院对吕茵要求按照其原工资标准支付2020年6月10日至2021年5月26日期间工资的请求予以支持。经核算，吕茵主张的数额不超过一审法院核算数额，一审法院予以支持。

综上，一审法院判决撤销公司向吕茵发出的解除劳动合同通知书，恢复与吕茵的劳动关系，继续履行双方签订的无固定期限劳动合同。同时，公司须向吕茵赔偿因违法解除劳动合同给吕茵造成的工资损失192628.69元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

怀揣白纸黑字借条 为何欠账讨不回来？

编辑同志：

我是一位退休职工，手头余钱较多。2016年7月1日，远房侄儿小宣因购房之需，就央求我借他20万元，我答应了。小宣给我打了借条，借款期限为2年。没料到，小宣后来失业了，在2018年6月30日还款期满后我知道他没钱还，就一直没要。

直到2021年10月，获知小宣买彩票中了大奖，我这才去要账，没想到他竟然耍赖。我赶紧拿出借条到法院起诉。在庭审中，小宣仍然拒绝还钱，并获得了法院的支持。

请问：拿着白纸黑字的借条讨债，怎么也会输呢？

读者：宣亚东

宣亚东读者：

《民法典》第一百八十八条第一款规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为3年。法律另有规定的，依照其规定。”第一百九十二条规定：“诉讼时效期间届满的，义务人可以提出不履行义务的抗辩。”这就是说，权利人在诉讼时效期间不行使权利，在该期间届满后义务人就获得抗辩权，一旦义务人拒绝履行义务，权利人就丧失了请求法院强制义务人履行义务的权利。

本案中，在2018年6月30日还款期满后，小宣未按约还款，你就知道自己受到了损害。因此，你的债权受法律保护3年期限是自2018年7月1日起至2021年6月30日止。可是，你起诉时已超过了3年期间，而小宣又以你的请求已过期为由拒绝还钱，所以，法院已无权再判令小宣还钱了。

现实中，有些债主拿着借条打官司，最终未能要回借款或者未能拿到约定利息的情况并不少见。这除了因债权过期外，还可能是以下原因所致：

一是款项用途违法。《民法典》第一百五十三条规定：“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。”据此，出借人如果知道借款人借款用于赌博等违法犯罪活动，仍然提供借款的，该借贷关系不受法律保护，出借人不仅不能通过诉讼要回借款，而且还会受到法律制裁。

二是无证据证明发生过借贷事实。《民法典》第六百七十九条规定：“自然人之间的借款合同，自贷款人提供借款时成立。”因此，借款人否认发生过借贷事实，且所作否认具有合理性，而出借人如果无法证明自己已向借款人提供了借款，那么，法院会认定双方不存在借贷关系。

三是高利放贷。《民法典》第六百八十条第一款规定：“禁止高利放贷，借款的利率不得违反国家有关规定。”根据《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》的规定，出借人与借款人约定的利率超过合同成立时1年期贷款市场报价利率4倍的部分，属于高利贷，不受司法保护。

潘家永 律师

农民工离职后没有再就业， 能否享有失业保险待遇？

近日，读者邹海珍向本报反映说，他是一位农民工，因与公司为期3年的劳动合同到期而离职。此后，由于突患疾病一直住院医治或遵医嘱在家休养，无法通过工作获取收入。考虑到他和公司共同缴纳了3年的失业保险费，他曾要求社会保险经办机构给予失业保险待遇，但遭到拒绝。对方的理由是农民工不属于《失业保险条例》所规定的失业主体。

他想知道：社会保险经办机构的理由成立吗？

法律分析

社会保险经办机构的理由不

能成立。

《失业保险条例》第二条规定：“城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定，缴纳失业保险费。本条所称城镇企业，是指国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业以及其他城镇企业。”该规定仅仅提及城镇职工而未提及农民工。本条例第六条更加明确地指出：“城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。”但是，这并不意味着农民工便不能享受失业保险待遇。

对此，《社会保险法》第四十四条规定：“职工应当参加失

业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。”本法所强调的是职工包括农民工。

此外，《失业保险条例》第二十一条规定：“单位招用的农民合同制工人连续工作满1年，本单位并已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间的长短，对其支付一次性生活补助。”这就是说，农民工照样可以领取失业保险金，只不过方式为“一次性”，归类在“生活补助”。领取该费用的条件为：一是身份为农民合同制工人；二是连续工作满1年

且用人单位已为其缴纳失业保险费；三是劳动合同期满后未再续订或者劳动合同被提前解除。

结合本案，邹海珍的情形具备对应的法律特征：一方面，其属于农民工，并与公司签订过劳动合同，属于“农民合同制工人”；另一方面，其已经在公司工作3年，且与公司共同缴纳了3年的失业保险费；再一方面，其与公司的劳动合同已因到期而终止，其失业属实且是因为突患疾病而一直住院医治或遵医嘱在家休养。至于其获取一次性生活补助的具体金额，应遵照其所在地省级人民政府确定的标准。

颜东岳 法官