

员工擅自截留高管邮件,公司有权予以辞退

法官提示:员工利用工作职权擅自转发公司高管邮件违反基本职业道德

□本报记者 盛丽 通讯员 纪艳琼 唐静静

近日,北京市第一中级人民法院审理一起用人单位以劳动者违反职业道德解除劳动合同引起的劳动争议案件。在补充查明案件事实的基础上,二审法院认定劳动者存在违反职业道德行为,用人单位据此解除双方之间的劳动关系不构成违法解除。

基本案情

张某于2002年1月入职,公司与其签订有无固定期限劳动合同,合同约定其担任运营维护部高级经理职务。2020年8月6日,公司以张某未经授权许可、擅自盗取公司机密邮件为由解除其劳动合同。

一审庭审中,公司主张张某负责公司所有邮箱的注册工作。2020年7月15日,公司人事部门负责人发现发送给公司总裁的邮件同时向另一邮箱地址发送。经调查,该邮箱系张某私自设置,目的是盗取公司及公司高管邮件。公司表示,公安机关于2020

年9月4日对此进行立案。而张某在一审庭审中否认其曾转发相关邮件。

二审过程中,公司申请法院调取张某在公安机关的询问笔录,法院依申请调取了该询问笔录。该笔录显示,张某在接受公安机关询问时多次承认其未经公司同意擅自转发公司高管邮件并查看。张某对该证据的真实性认可,但辩称其行为不构成犯罪,其系因担心被辞退才转发公司高管邮件并查看,且仅查阅了与自身有关的邮件,并未侵犯公司的商业秘密。

法院判决

法院生效判决认为,公司以张某盗取公司机密邮件为由解除其劳动合同。根据法院调取的张某在接受公安机关询问时作的询问笔录可知,张某曾利用其工作职权擅自对公司高管的邮件设置转发供其查看,该行为违反了员工的基本职业道德。因此,公司解除张某的劳动合同系合法解除,无需向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

张某辩称其擅自转发邮件的行为不构成犯罪,公司授予其权限表明公司知晓并认可其在工作中不可避免会接触到邮件,因此,公司以其窃取公司机密文件

为由解除劳动关系违法。但是,根据《劳动法》第三条规定可知,劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。其中,职业道德是劳动者职业活动的行为规范,也是基本的道德要求。张某虽被赋予管理公司邮箱的权限,但其未经公司同意且在公司不知情的情况下擅自将公司高管的邮件设置转发供自己查阅,无论该行为是否构成犯罪、无论其是否查看或侵犯公司的商业秘密,该行为显然违反了劳动者最基本的职业道德,故二审法院改判公司无需向张某支付违法解除劳动合同赔偿金。

法官说法

审理本案的法官介绍说,为了保障劳动者的合法权益,现行劳动法律法规对用人单位的单方解除权进行了严格的限制,即只有满足《劳动合同法》第三十九条规定的六种情形,用人单位才能辞退劳动者且无需支付经济赔偿。该条规定第二项明确指出,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

实践中,用人单位可能在其规章制度中对劳动者的职业道德作出明确规定,也可能未进行具体规定。一般认为,职业道德作为劳动者职业活动的行为规范,是劳动者工作时的基本道德要求。而用人单位因其生产活动多样性的现实所限,很可能无法在

其规章制度中对每一种违反职业道德的行为设定标准或制定规则。因此,不论用人单位的规章制度中是否对违反职业道德行为进行明确规定,劳动者都不得违反基本的职业道德,否则用人单位可以依法行使劳动合同单方解除权。

就本案而言,张某虽系公司负责邮箱注册、管理的工作人员,但其未经公司同意擅自将公司高管邮件转发至其控制的邮箱,即使其称仅查阅了与自身有关的邮件,但该行为本身显然违反了劳动者基本的职业道德,公司据此解除与张某的劳动合同符合《劳动合同法》第三十九条规定,无需向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

法规链接

《劳动法》第三条:劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。

《劳动合同法》第三十九条:劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度

的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。

公司给予职工的福利待遇能否与工龄挂钩?

法官解析:符合这8种情况的,即为合法

近日,读者曾莹莹等7位职工向本报咨询说,其所在公司给予职工的福利待遇往往与职工本人的工龄挂钩,且工龄越长福利待遇越多,反之则少。对于带薪年假、医疗期、离职经济补偿等常见问题,他们有所了解但弄不清楚每个人具体应该享受几天假期、经济补偿标准如何计算。对于更加冷门的员工出国定居应给予什么补偿,他们就更不清楚了。不过,公司已经给2个出国定居的员工支付了相应的费用。

他们想知道:公司这种做法是否正确?有哪些具体的政策法律规定?

法律分析

按照相关法律法规规定,职工应当享受的福利待遇在以下8种情况下可以与工龄挂钩:

一是带薪年假。带薪年假是指机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

《劳动法》第45条规定:“劳动者连续工作1年以上的,享受带薪年假。具体办法由国务院规定。”《职工带薪年休假条例》

第3条规定:“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”

二是医疗期。医疗期是指企业职工因患病或非因工伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

《企业职工患病或非因工伤医疗期规定》第3条规定:“企业职工因患病或非因工伤,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3个月到24个月的医疗期:一、实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以下的为3个月;5年以上的为6个月。二、实际工作年限10年以上的,在本单位工作年限5年以下的为6个月;5年以上10年以下的为9个月;10年以上15年以下的为12个月;15年以上20年以下的为18个月;20年以上的为24个月。”

三是病假工资。职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的,应按下列标准支付病假工资:连续工龄不满2年的,按本人工资的60%计发;连续工龄满2年不满4年的,按本人工资

70%计发;连续工龄满4年不满6年的,按本人工资的80%计发;连续工龄满6年不满8年的,按本人工资的90%计发;连续工龄满8年及以上的,按本人工资的100%计发。

四是疾病救济。职工疾病或非因工负伤连续休假超过6个月的,由企业支付疾病救济费:连续工龄不满1年的,按本人工资的40%计发;连续工龄满1年不满3年的,按本人工资的50%计发;连续工龄满3年及以上的,按本人工资的60%计发。

五是探亲假。在国家机关、人民团体和国有企业、事业单位工作的职工,工龄满一年可享受探亲假:职工探望配偶的,每年给予一方探亲假一次,假期为30天;未婚职工探望父母,原则上每年给予假一次,假期为20天,如果因为工作需要,本单位当年不能给予假期,或者职工自愿两年探亲一次的,可以两年给假一次,假期为45天;已婚职工探望父母的,每四年给假一次,假期为20天。

六是养老金。基本养老金根据个人累计缴费年限、缴费工资、当地职工平均工资、个人账户金额、城镇人口平均预期寿命等因素确定。一般情况下,工龄

越长,享受的养老福利待遇越高。

七是经济补偿金。《劳动合同法》第47条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”

八是出境定居离职。凡不符合退休退职条件,而获准出境定居的在职职工,出境前应书面报告原工作单位或隶属的管理机构,并办理有关离职、解除或终止劳动合同、终结养老保险关系等手续,原工作单位可发给其一次性的离职费,其标准是:连续工龄满1年至10年的,每年工龄发给1个月的本人标准工资;连续工龄10年以上的,从第11年起,每满1年工龄发给本人的1个半月的标准工资;连续工龄不满1年的,按1个月计发,但发给离职费的总额,以不超过本人24个月的标准工资为限。

综合上述情况,曾莹莹等读者所在公司的做法是否正确就有了相应的评判标准,即公司的做法符合上述情形就是正确的、合法的,否则就是错误的、违法的。 颜东岳 法官

雇员之间打架受伤 雇主应否给付赔偿?

编辑同志:

秦某承建一项工程后,雇佣我和余某看管工地。一天晚上,我和余某召集几位朋友在工地喝酒,席间因劝酒发生口角并厮打起来。在相互厮打中,余某用啤酒瓶将我头部砸伤,造成颅骨骨折,住院治疗近1个月,并被鉴定为八级伤残。我受伤后,雇主秦某和加害人余某均对我不管不问,住院费等费用都是我自己负担。我认为自己是在受秦某雇佣看管工地期间受伤的,雇主秦某和加害人余某都应承担侵权赔偿责任。

请问:我有权要求他俩共同赔偿我的医疗费、误工费、残疾赔偿金等损失吗?

读者:庄巍

庄巍读者:

《民法典》第一千一百九十二条第一款规定:“个人之间形成劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。”所谓“提供劳务”是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。雇员的行为超出雇主的授权范围,但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的,亦应当认定为“提供劳务”。如果雇员的行为超出了雇主的授权范围,与雇主的利益没有任何关系的,则不能认定为“提供劳务”。

本案中,你和余某之间的打架行为与提供劳务没有任何关联。事实上,你和余某受雇于秦某,目的是为了秦某的利益看管工地,但你们二人在工地上喝酒打架纯属你们的个人行为,既不是雇主秦某授权或指示范围内的劳务,也与看管工地这种劳务毫不相干,更不是为了秦某的利益。也就是说,造成你损害的是余某的侵权行为,而非劳务本身。因此,你的受伤与提供劳务之间不存在因果关系。

再者,秦某对你被打伤一事不存在任何过错。你和余某喝酒打架并非秦某的授权、指示,而是一种违反工作纪律和安全要求的行为。同时,秦某在雇佣你和余某时,并不能预见你们之间会有打架行为,秦某已经尽到相应的组织管理义务,在余某侵权过程中,秦某并不存在过错。因此,秦某不承担赔偿责任,你的损失只能由余某负责赔偿。

需要指出的是,《民法典》第一千一百七十三条规定:“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的,可以减轻侵权人的责任。”据此,如果你对打架事件的发生存在一定的过错,也要承担相应的责任,进而减轻余某的赔偿责任。

潘家永 律师