

电视购物直播摄像师因身体不适如厕13分钟、靠墙坐地休息3次 公司以脱岗为由解聘摄像师属违法

刘亮（化名）在公司电视购物直播栏目中担任摄像师职务，长期站立及守候在摄像机旁的工作导致他双侧下肢静脉曲张。在一次直播时，刘亮离开直播间13分钟、靠墙坐地休息3次，公司以他“长时间外出及多次远离机位坐下构成脱岗”为由决定与他解除劳动关系。刘亮认为自己没有明显失职行为，遂诉至法院请求判令公司向刘亮支付违法解除劳动合同赔偿金。

职工：工作时因身体不适如厕、坐地休息不属违纪

刘亮诉称，他作为电视购物直播栏目摄像师，职责是架设摄像机位、卡定帧、在直播过程中操作摇臂控制摄像机。每个直播班次由2个人负责5台摄像机，每班时长40至60分钟不等，两班次间不一定有休息时间。由于长期从事摄像工作，他自2017年便患上双侧下肢静脉曲张、下肢酸胀不适等疾病。

2021年9月12日上午，他连续直播4个多小时没有休息。中午，他用十几分钟吃完午饭。接下来，便开始下午的直播。在下午的直播过程中，他因肚子不舒服离开直播间去了一次厕所，返回后又在靠墙位置坐下休息几次，但公司以这些行为违反企业规章制度为由与他解除劳动关系。

刘亮认为，公司的解聘决定违法，遂要求公司向刘亮支付违法解除劳动合同赔偿金15万元。其理由是公司在直播过程中没有禁止摄像师坐着工作的规定或惯例，现场监控录像中其他摄影人员也存在偶尔坐下的情况。再者，其去厕所前已通过通话告知现场导演、摄像师，如厕期间他也一直戴着通话包。况且，除了他，现场还有一名摄影师看着5个摄像机，而这些摄像机在较长时间内是不需操作的。因此，其不存在脱岗行为，更没有因他如厕出现直播事故。

公司辩称，为规范职工工作行为，公司制定多个制度规定进行约束，刘亮对此是知悉的。其中，《摄像组演播室纪律规定》，禁止出现直播脱岗现象，如违反本规定，将无条件接受公司调岗、降薪、甚至开除。《演播区管理办法》规定，节目制作人员，必须在节目录制开始前30分钟调试好所有设备，并在演播室候场，不得随意离开。禁止与他人长时间闲聊、随意坐地、乱涂乱画等行为。《员工手册》规定，工作时间未经请假擅自脱岗3次以上，属于严重破坏公司管理秩序，将对此进行辞退处分且永不录用。

公司：长时间外出、数次远离机位坐地休息是脱岗，可以解聘

从事发当天下午的监控可以看出，刘亮在直播过程中无故外出，外出时长达13分钟，回到演播室后依然未认真监管机位，而是在远离机位在一旁坐地休息。刘亮坐在靠墙位置离开操作设备、擅离直播间等脱岗行为，严重违反公司相关制度规定，公司依据规章制度解除其劳动关系合法的。

法院审理认为，在刘亮工作时外出一事上，根据其现场导演的通话录音可知，他若日常去卫生间与现场导演、摄像师说一下即可。在当天，他提前向现场导演、摄像师告知了需要去卫生间这件事，公司也认可工作期间允许刘亮去卫生间，因此，在刘亮已经提前报备的情况下，其外出13分钟去卫生间的行为并无不妥，不构成脱岗。

法院：公司需支付违法解除劳动合同赔偿金15万元

《劳动法》第25条及《劳动合同法》第39条均规定，员工严重违反用人单位规章制度时，用人单位可解除劳动合同。审理本案的法官认为，用人单位据此解除劳动合同时需要满足以下两个要件：一是用人单位的规章制度合法有效。二是用人单位规章制度合法有效需要满足经过民主程序、合法合

理、有效公示三个条件。其中，民主程序是指用人单位应当依据《劳动合同法》第4条规定的程序制定规章制度，相关规章制度或重大事项需经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表平等协商确定。合法合理是指规章制度不得违反国家法律、行政法规及政策规定，既要符合法律，也要合情合理，不得过度放大乃至超越劳动过程和劳动关系的范畴。有效公示是指用人单位的规章制度应当向劳动者进行公示。例如，可以向员工发邮件、微信进行告知，在工作场所进行张贴，或在公司网站上进行公示，最好留存送达告知的签收手续。

二是员工存在严重违反规章制度的情形。首先，根据公司规章制度表述判断何种行为属于严重违反规章制度的行为，本案中，《员工手册》规定，员工若出现“连续旷工3天”或“工作时间擅自脱岗3次以上”等予以辞退处分的行为，刘亮的行为尚未达到此类严重过错的程度，且公司没有证据证明刘亮的行为给公司造成了损失。

据此，法院认为公司与刘亮解除劳动合同缺乏事实及法律依据，系违法解除，并判决公司向刘亮支付违法解除劳动合同赔偿金15万元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

针对解除劳动关系的依据，根据公司提交的《员工手册》中关于“严重破坏公司管理秩序行为”的规定，相较于“连续旷工3天”“工作期间未经请假擅自脱岗3次以上”等予以辞退处分的行为，刘亮的行为尚未达到此类严重过错的程度，且公司没有证据证明刘亮的行为给公司造成了损失。

法官提示

对员工应罚当其过，避免构成侵权

《劳动法》第25条及《劳动合同法》第39条均规定，员工严重违反用人单位规章制度时，用人单位可解除劳动合同。审理本案的法官认为，用人单位据此解除劳动合同时需要满足以下两个要件：一是用人单位的规章制度合法有效。二是用人单位规章制度合法有效需要满足经过民主程序、合法合

理、有效公示三个条件。其中，民主程序是指用人单位应当依据《劳动合同法》第4条规定的程序制定规章制度，相关规章制度或重大事项需经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表平等协商确定。合法合理是指规章制度不得违反国家法律、行政法规及政策规定，既要符合法律，也要合情合理，不得过度放大乃至超越劳动过程和劳动关系的范畴。有效公示是指用人单位的规章制度应当向劳动者进行公示。例如，可以向员工发邮件、微信进行告知，在工作场所进行张贴，或在公司网站上进行公示，最好留存送达告知的签收手续。

二是员工存在严重违反规章制度的情形。首先，根据公司规章制度表述判断何种行为属于严重违反规章制度的行为，本案中，《员工手册》规定，员工若出现“连续旷工3天”或“工作时间擅自脱岗3次以上”等予以辞退处分的行为，刘亮的行为尚未达到此类严重过错的程度，且公司没有证据证明刘亮的行为给公司造成了损失。

据此，法院认为公司与刘亮解除劳动合同缺乏事实及法律依据，系违法解除，并判决公司向刘亮支付违法解除劳动合同赔偿金15万元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

针对解除劳动关系的依据，根据公司提交的《员工手册》中关于“严重破坏公司管理秩序行为”的规定，相较于“连续旷工3天”“工作期间未经请假擅自脱岗3次以上”等予以辞退处分的行为，刘亮的行为尚未达到此类严重过错的程度，且公司没有证据证明刘亮的行为给公司造成了损失。

唐玥 马宁 法官

职务作品的著作权归属个人还是单位？

编辑同志：

我是一家计算机公司的技术人员。一年前，公司决定研发一款计算机软件，并把研发任务交由我负责完成。为解除我的顾虑，公司言明涉及计算机软件的相关责任由公司承担。在公司的物质技术条件支持下和同事的配合下，近期我完成了该款软件的研发。

请问：该款计算机软件的著作权应当归谁享有？ 读者：廖长友

廖长友读者：

著作权分为人身权和财产权，具体包括发表权、署名权、修改权、保护作品完整权、复制权、发行权、出租权、展览权、表演权、放映权、广播权、信息网络传播权、摄制权、改编权、翻译权、汇编权、获得报酬权等。

我国《著作权法》第十八条第一款规定：“自然人为完成法人或者非法人组织工作任务所创作的作品是职务作品，除本条第二款的规定以外，著作权由作者享有，但法人或者非法人组织有权在其业务范围内优先使用。作品完成两年内，未经单位同意，作者不得许可第三人以与单位使用的相同方式使用该作品。”这就是说，职务作品的著作权一般归作者所有。

但是，《著作权法》第十八条第二款又规定：“有下列情形之一的职务作品，作者享有署名权，著作权的其他权利由法人或者非法人组织享有，法人或者非法人组织可以给予作者奖励：（一）主要是利用法人或者非法人组织的物质技术条件创作，并由法人或者非法人组织承担责任的工程设计图、产品设计图、地图、示意图、计算机软件等职务作品；（二）报社、期刊社、通讯社、广播电台、电视台的工作人员创作的职务作品；（三）法律、行政法规规定或者合同约定著作权由法人或者非法人组织享有的职务作品。”

根据《著作权法》第十八条第二款第一项的规定以及你的描述，你研发计算机软件是公司交给的工作任务，显然该款计算机软件属于职务作品。你在开发该款计算机软件的过程中，主要利用了公司的物质技术等条件，而且是由公司承担该计算机软件的相关责任，因此对于该计算机软件，你只享有著作权中的一项权利即署名权，至于其他权利则归公司享有。

潘家永 律师

【案例1】没有正当理由差别对待，构成就业歧视

一家公司招聘内勤、仓库管理、安保等普通员工时，强调应聘者必须是本地户口的男性，否则拒绝招录。张女士是外地户籍，因此没有应聘机会。她想知道：公司之举构成就业歧视吗？

【点评】

公司的做法构成就业歧视。《就业促进法》第3条规定：“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”其中的平等就业权包含三层含义：一是任何劳动者都平等地享有就业的权利和资格；二是在应聘某一职位时，任何劳动者都需平等地参与竞争，任何人不得享有特权，也不得对任何人予以歧视；三是除特殊行业对就业有一定特殊限制外，都应同等对待。本案中，公司招聘的只是普通员工，地域、性别与对应工作需要并无必然联系，却限定招聘人员必须是有本地户口的男性，该差别对待无疑侵犯了应聘者的平等就业权。

用人单位招聘，哪些情形构成就业歧视？

就业歧视是法律严格禁止的。但是，哪些情形属于就业歧视？遭遇就业歧视该怎么办？张女士、刘女士和朱女士等人不清楚。以下案例分析对此进行了详细的法律解读。

【案例2】

歧视就业遭受精神损害，也能获取赔偿

张女士被一家公司录取后，公司突然以其系外地户口为由收回成命。由于从令人羡慕一下子成为冷嘲热讽对象，无法忍受的张女士患上抑郁症并住院医治。张女士想知道自己能否请求公司赔偿精神损害？

【点评】

张女士有权请求赔偿精神损害。

《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1条、第8条第2款分别规定：“自然人因下列人格权利遭受非法侵害，向人民法院起诉请求赔偿精神损害的，人民法院应当依法予以受理：（一）生命权、健康权、身体权；（二）姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权；（三）人格尊严权、人身自由权。”“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。”

本案涉及到张女士的人格尊严，且公司实施就业歧视、出尔反尔，导致其因无法忍受来自各方面的冷嘲热讽而患上抑郁症并住院医治。因此，公司应当给予相应的经济赔偿。

《就业促进法》第8条规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。”用工自主权是指用人单位在国家法律法规规定的范围内，根据经营管理的需要和劳动者各方面的表现情况，有权自主地决定用工形式、用工办法、用工数量、用工时间、用工条件、工作地点、工作岗位、工资报酬等的权利。本案中，公司出于自身研发产品的需要，要求应聘者至少必须具有对应专业的研究生学历，无疑

【案例3】

不符合岗位要求，有权拒绝录用

一家公司为研发产品需要，要求应聘者至少必须具有对应专

业的研究生学历。学过该专业但只有专科学历的朱女士认为公司构成就业歧视，无权拒绝录用他人。

【点评】

公司有权拒绝录用朱女士。《就业促进法》第8条规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。”用工自主权是指用人单位在国家法律法规规定的范围内，根据经营管理的需要和劳动者各方面的表现情况，有权自主地决定用工形式、用工办法、用工数量、用工时间、用工条件、工作地点、工作岗位、工资报酬等的权利。本案中，公司出于自身研发产品的需要，要求应聘者至少必须具有对应专业的研究生学历，无疑

颜梅生 法官