

员工午休时间播放音乐 被警告七次仍不改正

公司按严重违纪辞退员工属合法

□本报记者 赵新政

按照公司规定，每天中午12点20分至13点10分为午休时间。而江嘉兴（化名）认为，这是一段难得的休闲时光，并多次利用这段时间在办公室大声播放手机音乐或手机视频，毫不顾及他人感受。为此，公司以其在工作场所喧哗为由，先后给予其7次警告、严重警告等处分。

江嘉兴不承认自己的行为存在过错，认为午休时间并非工作时间，其有自由活动的权利，公司对他的警告限制并侵犯了他的人身自由权。当公司依据员工“受到严重警告后再次违纪给予解雇处分”之规定将其辞退时，他则要求公司向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金15.5万元。

法院认为，劳动者虽享有休息的权利，但应以不影响他人作为前提，在午休期间选择合理的方式休息是尊重他人的应有之义，而江嘉兴通过外放音乐等方式在办公场所制造各种声音，应属于在工作场所喧哗的一种方式。鉴于其在办公场所不顾他人感受，肆意放纵自身喜好，在受到多次警告提醒情况下仍未作出任何改变，公司依据相关规章制度将其解雇不违反法律规定，故于近日终审判决驳回江嘉兴的诉讼请求。

午休时间打扰他人 员工受到七次警告

江嘉兴所在公司是一家汽车配件生产企业，其2011年8月入职后被分配到伸缩管厂当操作工，后调至生产部制造科担任技术员职务。公司规定的工作时间每天8点30分至17点30分上班。其中，12点20分至13点10分为午休时间。然而，在午休时间，江嘉兴却因自己的不当行为多次受到处罚。

2021年6月30日，公司第1次警告江嘉兴，事由为他在在工作场所大声播放手机音乐，影响到其他部门人员，经提醒后仍不改正。

2021年8月31日，公司第2次警告江嘉兴，事由仍是其在工作场所内制造手机噪音，影响到其他部门人员，经多人提醒后仍不

改正。对此，他提出异议，认为自己是在午休时间玩手机，并非工作时间。午休时间其有自由活动的权利，公司针对午休时间玩手机有声音给予警告限制并侵犯了其人身自由权。况且，其当时在玩游戏，游戏声音并非连续传出，经提醒其一局游戏结束后退出了游戏改为调低音量看视频。

2021年10月9日，公司第3次警告江嘉兴，事由为午休时间其在工作场所内大声播放手机音乐，影响到其他部门人员正常午休，经提醒后仍不改正，导致部门多人联名投诉。

江嘉兴辩称，其在午休时间玩手机并非上班时间，公司针对午休时间给予违纪处罚书，侵犯了其人身自由，处罚书中记载其他部门联名投诉，是公司故意为之。

2021年10月13日，公司第4次警告江嘉兴，认为其持续在工作场所内大音量玩手机，影响到其他部门人员，公司收到多人书面投诉，经主管多次提醒后仍不改正，继前3次警告后，再次违反纪律。

江嘉兴对此次处罚同样提出异议，称每个人有每个人的休息方式，其休息方式为玩手机，午休时间为自由活动的时间，其通过午休时间玩手机的方式达到休息的目的，公司一直对其进行变相打压或限制。

2021年10月13日，公司向江嘉兴发出《午休调离工作岗位通知》，以其持续长时间在午休时间大音量玩手机、制造噪音，严重影响其他同事休息，在多次提醒警告后仍不改正，要求其从2021年10月13日起中午12点20分至13点20分吃完午饭后在公司大厅接待处休息，未经允许不可进入办公室，如强行进入办公室并继续制造噪音影响其他人，公司将按严重违纪处理。

2021年10月14日，公司第5次警告江嘉兴，称其午休时间不执行公司通知的午休安排，继续在工作场所内大音量影响别人，劝说时对抗不改正，导致公司报警处理，再次严重违反纪律。

江嘉兴对此次处罚提出异议，称午休时间其有自由活动的

权利，公司开出的午休安排及处罚是对其变相的欺压，公司企图以报警的方式来对其进行恐吓。

2021年10月20日，公司第6次警告江嘉兴，称其在午休时间不执行公司通知的午休安排，继续在工作场所内制造噪音影响别人，多次劝说、多次警告、多次管理无效，再次严重违反纪律，再次给予严重警告处分一次。

江嘉兴对该次处罚提出异议，称其没有故意制造噪音，只是按照其休息方式在午休并且午休时间其有自由活动的权利，其曾按要求调低过音量，但无论音量多小他人也都说吵。公司给其开出的午休调离岗位通知，其已提出异议，在公司不给出合理的解释说明前，其拒绝执行。

2021年10月22日，公司第7次警告江嘉兴，称其至今不执行公司通知的午休安排，10月21日继续在工作场所内制造噪音影响别人，多次劝解、多次警告拒不改正，拒不服从上司管理，再次严重违反纪律，再次给予严重警告处分一次。

公司依规辞退员工 员工索赔未获支持

2021年10月22日，公司向江嘉兴发出解聘通知书。该通知的主要内容是：江嘉兴在2021年多次违反公司纪律，公司对其发出多个普通警告、4个严重警告，但其仍不改正错误，且不服从管理。依据《员工工作规则》第86条第1项规定，决定给予其解雇处分。

江嘉兴不服公司决定，请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金15.5万元。经审理，仲裁裁决驳回其请求。其不服该裁决，诉至一审法院。

一审法院认为，本案争议焦点是公司解除与江嘉兴的劳动关系是否合法。

从公司提交的证据《违纪视频》中可见，江嘉兴在2021年6月30日午休时间在办公室通过蓝牙音箱外放手机音乐，在2021年8月31日午休时间在办公室使用手机打游戏，2021年10月8日、

2021年10月12日在午休时间使用手机打游戏和观看视频，2021年10月13日、2021年10月21日在午休时间在办公室使用手机打游戏。而江嘉兴在打游戏和观看视频过程中均未将手机调成静音模式或通过戴耳机等方式阻止手机声音外放。

一审法院认为，友善是作为公民的基本道德规范，也是社会主义核心价值观的体现，江嘉兴在办公场所不顾他人感受，肆意放纵自身喜好，在公司以多次警告提醒其行为已干扰他人的情况下，仍未作出任何改变。劳动者虽然享有休息的权利，但理应以不影响其他人员为前提，在午休期间选择合理的方式休息是尊重其他劳动者的应有之义，江嘉兴通过打游戏、观看视频、外放音乐等方式在办公场所制造各种声音，应属于其在工作场所喧哗的一种方式，亦非合理解决问题的途径。

公司《员工工作规则》明确规定，在工作场所内喧哗给予警告处分；在一个年度内得到一次警告后，再次违反纪律的，给予严重警告；一个年度内警告累计三次、严重警告累计两次又再次违纪的给予解雇处分。双方对《员工工作规则》的真实性无异议，公司据此解除与江嘉兴的劳动关系，符合《劳动合同法》第39条规定，一审法院认定公司系合法解除与江嘉兴的劳动关系。因江嘉兴要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金，缺乏事实和法律依据，一审法院不予支持，并判决驳回其诉讼请求。

江嘉兴不服一审法院判决提起上诉。二审法院认为，本案争议的焦点问题为违法解除劳动合同的赔偿金。针对该问题，江嘉兴虽提出本案上诉，但其既未有新的事实与理由，也未提交充分有效的证据予以佐证自己的主张，故应认可一审法院对事实的分析认定。一审法院根据双方当事人的诉辩、提交的证据对本案事实进行了认定，并在此基础上依法作出一审判决，合法合理，且理由阐述充分，应当予以确认。据此，判决如下驳回上诉，维持原判。

负工伤后与公司私了 所得赔偿太低怎么办？

编辑同志：

我在公司担任安装工。2022年8月10日，我在工作中从架子上坠落受伤，人社局于同年9月9日认定我为工伤。由于公司未为我缴纳工伤保险，就主动跟我协商工伤赔偿事宜。当时，我还处于治疗期间，但面临巨大的医疗费用压力，我就同意协商，并于2022年9月20日签订了《工伤事故赔偿协议书》。

该协议书约定：由公司一次性向我赔偿医疗费、住院伙食补助费共计5万元，我无权再以任何形式、任何理由向公司要求其他赔偿。协议签订后的第2天，公司就将5万元转给我。治疗结束后，朋友建议我去做个伤残鉴定。经劳动能力鉴定委员会鉴定，我构成八级伤残，按规定我可以获得一次性伤残补助金约6万元。当我要求公司赔付给这笔钱时，公司说赔偿已一次性了结，而且该协议书已生效并履行完毕，不能反悔。

请问：我现在可以反悔吗，具体又该如何操作？

读者：左为瑞

左为瑞读者：

你有权反悔。

在签订《工伤事故赔偿协议书》时，你尚处于治疗期间，也未做伤残鉴定，因此，公司应当承担的赔偿责任范围还处于待定状态，你也难以预见自己的损伤程度及实际损失数额。同时，你作为一名普通员工，不具备相关专业能力，对工伤待遇并无充分认知，而且还面临医疗费用压力，故可以认定你当时存在重大误解。由于双方协议中确定的赔偿金额与你因工伤致残程度八级可依法获得的赔偿金额有较大的差距，双方的权利义务明显不对等，因此该协议明显对你不利，应属于显失公平的协议。

你现在应依法及时行使撤销权。

《民法典》第一百五十一条规定：“一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形，致使民事法律行为成立时显失公平的，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”第一百五十二条第一款规定：当事人自知道或者应当知道撤销事由之日起1年内没有行使撤销权的，撤销权消灭。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第五十三条第二款规定：“对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。”

据此，在公司拒绝支付给伤残补助金的情况下，你应当自知道5万元赔款无法弥补你的损失之日起1年内向法院起诉，请求法院判决撤销该《工伤事故赔偿协议书》，并请求法院判令公司如数支付给各项工伤待遇款项。

潘家永 律师

试用期2个月请病假47天，公司可以解除劳动合同

读者曾彤彤向本报反映说，她与公司签订了为期3年的劳动合同，约定其试用期为2个月。试用期间，因为患有先天性精神病需要治疗，她曾请假47天。岂料，公司以此为由解除了她的劳动合同。

她想知道：公司的做法对吗？

法律分析

公司的做法并无不当。

《劳动法》第二十一条、第二十五条分别规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期

最长不得超过六个月。”“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……”

《劳动合同法》第十九条第一款、第三十九条分别规定：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。”“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……”

结合本案，曾彤彤与公司的劳动合同期限为3年，意味着事关试用期为2个月的约定是合法的，也决定了公司能否解除劳动合同的关键在于其情形是否符合录用条件。

就此，原劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第11条规定：“用人单位对新招用的职工，在试用期内发现并经有关机构确认有精神病的，可以解除劳动合同。”原劳动部办公厅《对〈关于患有精神病的合同制工人解除劳

动合同问题的请示〉的复函》也指出：“企业招用合同制工人在试用期内发现患有精神病不符合录用条件的，可以解除劳动合同。”

正因为曾彤彤患有精神病，尤其是她在2个月的试用期中请病假就达47天，加之该病的产生与公司无关，表明其自身的身体健康状况不能满足公司对她的基本要求，不能提供公司对持续的、有效的劳动力付出的期待。在此情况下，公司将其解聘并无不当。

廖春梅 法官