

单位面对违纪职工也应依法进行处理

用人单位拥有用工自主权，对违反劳动纪律和规章制度的职工有权作出相应的处理，其方式包括书面警告、经济处罚、调岗降薪和解除劳动合同等。但是，用人单位行使该权力的时候一定要依法依规，尤其要注意法律的一些特别规定。否则，一旦构成违法解除劳动合同，就须按照《劳动合同法》第四十八条规定承担继续履行劳动合同或者向劳动者支付赔偿金的后果。

【案例1】 规章制度制定程序不合法，不能作为解聘职工依据

周某所在公司的《员工手册》规定，职工当月累计3次以上（含3次）迟到或早退，连续旷工2天以上的，属于严重违纪行为。2023年11月，周某无故迟到4次，公司随即向其送达出勤情况反馈单，周某亦签字认可。同年12月8日，公司根据《员工手册》相关规定，向周某送达《解除劳动合同通知书》。周某不服公司决定，遂申请劳动争议仲裁。

庭审中，周某提出《员工手册》是公司几个领导研究制定的，并未召开相关职工会议进行讨论通过，公司据此对他作出解聘决定属于违法。由于公司不能举证证明《员工手册》的制定过程具有合法性，仲裁机构裁决公司与周某继续履行劳动合同。

【点评】

根据《劳动合同法》第4条和《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第50条规定，用人单位制定的涉及劳动者切身利益的《员工手册》等规章制度要作为确定双方权利义务的依据，必须同时

满足以下三个条件：一是内容具有合法性，不违反国家法律、行政法规及政策规定；二是制定程序必须符合民主程序，即职工享有民主参与权，规章制度必须经过职工代表大会或者全体职工讨论通过；三是所制定的规章制度必须经过公示或者已告知劳动者。

本案中，公司制定的《员工手册》的内容虽不违法，但由于该制度规定是公司领导研究制定的，没有履行民主程序，故不能作为处理周某违纪行为的合法依据。相应地，公司根据无效的《员工手册》解除周某的劳动合同，无疑构成违法。仲裁机构根据《劳动合同法》第四十八条之规定，裁决公司与周某继续履行劳动合同是正确的。

【案例2】

针对职工同一违纪行为，公司不能“一事二罚”

2023年11月3日下午，孟某在工作时辱骂部门经理，继而发生争吵、扭打。同年11月5日，公司认为孟某不服管理，殴打主管领导，影响恶劣，遂依据《员工手册》对其作出如下处理：记大过、扣除2个月奖金。2024年2月5日，公司再次以孟某曾经殴打部门经理、违反《员工手册》为由，解除了孟某的劳动合同。孟某认为，公司对他的一次违纪行为进行重复处理有失公允，遂申请劳动争议仲裁。仲裁机构经审理认为公司构成违法解除劳动合同，遂于近日裁决公司向孟某支付赔偿金2.7万元。

【点评】

《行政处罚法》第二十九条规定：“对当事人的同一个违法行为，不得给予两次以上罚款的行政处罚。”本规定确立的是

“一事不二罚”原则，它是指对违法当事人的同一个违法行为，不得以同一事实和同一理由给予两次以上的行政处罚。同一事实是指同一个违法行为，同一理由是指同一法律依据。该原则虽然是行政法中规定的，但已经被广泛应用于各类案件的处理，在劳动法领域也不例外，即用人单位对于同一劳动者的同一个违纪行为，不能重复行使处分权。

本案中，针对孟某殴打部门经理的行为，公司已经给予其记大过、扣奖金的处分。可是，事隔3个月，公司再次以孟某的同一违纪行为给予解除劳动合同的处分，显然违反了“一事不二罚”原则。也就算说，公司解除与孟某的劳动合同构成违法解除劳动合同，故仲裁机构根据《劳动合同法》第四十八条之规定，裁决公司向孟某支付赔偿金。

【案例3】

连续几天未到岗，按自动离职处理被判无效

黄某在公司担任车间设备操作员。2023年10月11日，黄某因家中有事请假5天，可事假期满后一直未返岗。对于职工的旷工行为，公司《员工手册》明确规定：“旷工3天以上，视为自动离职、劳动合同自动解除，公司不承担相关经济责任。”因此，在黄某脱岗时间达到15天的时候，公司根据《员工手册》规定，于2023年11月2日对黄某作出除名的处理决定。同年11月10日，黄某回到公司要求返岗上班，公司则以其已被除名、双方劳动关系自动解除为由拒绝。黄某不服，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁机构审理认为双方之间的劳动关系不能自然终结，遂裁决公司继续履行与黄某签订的劳动合同。

【点评】

根据现行劳动法律法规规定，解除劳动合同分为三种类型：一是双方协商一致解除劳动合同；二是劳动者单方解除劳动合同；三是用人单位单方解除劳动合同。除此之外，并没有“自动离职”这种解除劳动合同的类型。因此，用人单位对连续多日未到岗的劳动者不能不理不睬，更不能视为“自动离职”或劳动关系自动解除劳动合同，否则，可能产生对用人单位不利的法律后果。因为，在用人单位没有发出解除劳动合同通知的情况下，劳动者一旦提出双方的劳动关系处于存续状态要求回归工作岗位，或者以用人单位擅自除名系违法之举为由要求支付经济赔偿金，往往会得到裁判机构的支持。

因此，在职工未按时返岗的情况下，用人单位应主动通过电话、短信、电邮、微信等方式，联系职工本人或其家人等，或者向职工邮寄《催告返岗函》等文书，然后按照以下不同情况分别处理：

一是经联系得知职工有辞职的意思表示，应要求其提交书面辞职通知，办理离职手续，并注意保留聊天或通话记录。

二是经联系得知职工未返岗系出于特殊情况，如因发生意外事故、突发疾病、交通停运等情况，应让其办理请假、休假、补假手续。

三是对不属于上述两种情况，催告期限过后仍未返岗的职工，应当依据规章制度和考勤规定作相应的处理。其中，对于旷工已符合严重违纪规定的，可以根据《劳动合同法》第39条第2项解除劳动合同，但要注意完善手续，包括通知工会、邮寄送达解除劳动合同通知书并告知离职手续办理要求等。

潘家永 律师

偷录偷拍的音像资料能否作为诉讼证据？

编辑同志：

我因工作原因经常出差，邻居说只要我一出差，我丈夫邱某就把异性朋友带到家中玩耍。鉴于邱某对此不予承认，我就偷偷在家中安装了监控。最近，我出差回家查看监控后，发现邱某果然出轨了。因邱某的行为严重伤害了我，我准备持影像视频到法院起诉离婚，并要求邱某给予损害赔偿。邱某则声称，该影像视频不能作为证明他出轨的证据使用，原因是采取偷拍方式获取的，且侵犯了他的隐私权。

请问：偷拍偷录的音像资料能否作为证据使用？

读者：谢欢

谢欢读者：

《民事诉讼法》第六十六条规定了包括视听资料在内的8大证据种类。其中，视听资料是指利用录音、录像、电子计算机储存的资料和数据等来证明案件事实的一种证据，它包括录像带、录音带、胶卷以及储存于软盘、光盘和硬盘中的电脑数据等。类似于本案中的影像视频，系你安装监控设施后拍摄产生，用录音、录像等技术手段来证明邱某存在婚外恋情和出轨的事实，属于法定证据中的视听资料。

证据必须符合客观性、相关性和合法性的要求。在民事诉讼中，证据的合法性是指当事人提供的认定案件事实的证据必须符合法律规定的要求，必须不为法律所禁止，否则该证据就不具有证据效力。对于偷录偷拍“证据”的合法性问题，要根据具体情况加以判断。

对此，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第一百零六条规定：“对以严重侵害他人合法权益、违反法律禁止性规定或者严重违背公序良俗的方法形成或者获取的证据，不得作为认定案件事实的根据。”因此，对于偷录偷拍而来的视听资料能否作为证据使用，法院要根据该规定标准审查其合法性。如果系属于违法取得的，法院将不予认可。比如，在他入家中安装监听、监视设备进行偷录、偷拍，这种偷录、偷拍严重侵犯了他人的隐私权；使用法律禁止使用的专用间谍器材获取的录音录像，则违反了法律的禁止性规定；以诱骗、欺诈、胁迫等手段取得的录音录像，则违背了公序良俗。这些录音录像均属于非法证据，应予排除。

本案中，你在自己家中安装监控设施，既不违法也未侵犯邱某或第三人的隐私。因为夫妻双方在家中的行为，对双方而言都不属于隐私。因此，该影像视频符合证据的合法性，能够作为证明邱某存在重大过错和夫妻感情破裂的证据。

潘家永 律师

宠物犬伤人由谁承担赔偿责任？

宠物犬伤人事件在现实生活中时有发生。然而，一些宠物犬饲养人或管理人为规避赔偿责任往往找各种借口进行搪塞，其理由包括宠物未与受害人接触、小孩子不懂事应当原谅等。对于这些特殊情形该不该免除其赔偿责任，本文作出了详细的法律分析。

【案例1】 因宠物犬追逐受惊吓摔伤，饲养人管理人应当担责

近日，林女士在散步时，突然发现后面来了一只没有牵引的大型犬。为了避险，她慌忙躲避，但在躲避过程中摔倒受伤。此后，该大型犬的主人李某以此犬根本没有与林女士接触为由拒绝承担赔偿责任。

【点评】

李某应当对林女士摔倒造成的伤害承担赔偿责任。

《民法典》第一千二百四十六条规定：“违反管理规定，未对动物采取安全措施造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任；但是，能够证

明损害是因被侵权人故意造成的，可以减轻责任。”在这里，所谓的“损害”并非局限于动物的撕咬、抓挠等所造成的后果，动物吠叫、闻嗅、追逐他人等引起他人恐慌进而产生损害也包含其中。因此，即使动物并未与受害人发生直接身体接触即无接触式伤害，但只要与损害后果存在因果关系，饲养人、管理人同样应当承担相应的赔偿责任。本案中，饲养涉案大型犬的主人李某自然不能例外。

【案例2】

孕妇被犬咬伤终止妊娠，饲养人管理人应当担责

已怀孕的赖女士被肖某无证饲养的烈性犬咬伤后，曾前往医院注射狂犬病疫苗。在得知孕妇应当“慎用”疫苗且该疫苗使用说明中已明确提示“慎用”后，赖女士因担心影响胎儿发育选择了终止妊娠。近日，赖女士提出索赔请求。针对其请求，肖某想知道自己是否应当赔偿赖女士终止妊娠产生的医疗费、误工费、营养费、交通费、精神损害抚慰金等费用？

【点评】

肖某应当赔偿赖女士因被犬咬伤后终止妊娠产生的各项费用。

虽然目前医学上对注射狂犬病疫苗是否影响胎儿发育还没有定论，但疫苗使用说明中的“慎用”提示隐含着可能会有不良影响，故宠物致人损害后注射疫苗和终止妊娠之间存在因果关系，终止妊娠产生的损害是宠物致损害的范围。同时，生育健康的孩子是父母最基本的期待，注射狂犬病疫苗后发现怀孕并终止妊娠，也符合普通人正常认知。对此，《民法典》第一千二百四十七条规定：“禁止饲养的烈性犬等危险动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任。”基于肖某系无证饲养烈性犬，且确已造成赖女士损害，故应承担相应的赔偿责任。

【案例3】

未成年人遛犬致人损害，饲养人管理人应当担责

康某带着7岁的儿子遛犬时，

禁不住儿子的要求，将犬交给儿子，任由儿子遛放。期间，犬遇见宁女士后突然兽性大发，而儿子无力控制，导致宁女士被咬伤。康某则以“小孩子不懂事”为由拒绝承担赔偿责任。

【点评】

康某应当对宁女士所受伤害承担赔偿责任。

《民法典》第一千一百八十八条规定：“无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的，由监护人承担侵权责任。监护人尽到监护职责的，可以减轻其侵权责任。有财产的无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的，从本人财产中支付赔偿费用；不足部分，由监护人赔偿。”康某作为犬的饲养人和管理人，应当知道遛犬会使其成为“流动的危险源”，而其无民事行为能力人的7岁的儿子管控能力有限，却任由儿子遛放，且客观上已经造成宁女士受伤。在儿子没有赔偿能力的情况下，康某无疑不得借口“小孩子不懂事”推卸责任。

颜梅生 法官