

不能举证证明职工诋毁公司声誉 公司以严重违纪为由解聘职工应予赔偿

□本报记者 赵新政

在公司工作的第10个年头，李南希（化名）意外收到公司将他解聘的《处理决定书》。该决定书载明理由是他不仅在微信朋友圈发表针对公司的不当言论，并对陈某在微信朋友圈发表的针对公司的不当言论进行点赞、评论，该行为属于严重违反公司《就业规则》、违反劳动纪律和职业道德的行为。

李南希认为公司构成违法解除劳动关系，遂要求给付经济赔偿。公司则提交陈某的微信朋友圈截图及李南希本人微信朋友圈截图作为证据证明其主张，然而，其中并没有明确指向或诋毁公司的内容。

鉴于公司认可李南希所称劳动关系解除情况及《处理决定书》的真实性，公司提交的证据不足以证明李南希存在损害公司名誉、虚报行程、失职导致下属对公司不满的情况，法院认定公司解除李南希劳动合同的行为缺乏事实依据，属于违法。8月15日，二审法院判决支持李南希的诉请。

认为职工诋毁声誉 公司解除劳动合同

2013年11月15日，李南希入职公司。2023年2月15日，公司向他发送《处理决定书》并于当日解除劳动合同。该决定书记载的理由是：1. 李南希给案外第三人陈某发布的有损公司名誉的朋友圈点赞，有损公司名誉；2. 对巡店行程进行虚假报告；3. 负责监管的店铺因存在消防问题被罚款。

李南希认为公司构成违法解除劳动关系，向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。

庭审中，公司提交陈某的微信朋友圈截图及李南希本人微信朋友圈截图作为证据，其上显示李南希给陈某发的朋友圈进行点赞、评论以及李南希自己发的一些内容，然而，其中并没有明确指向或诋毁公司的内容。

此外，公司提交的责令限期改正通知书及行政处罚书显示，李南希负责的门店因消防硬件设施不合格导致公司受到处罚。公司虽主张李南希对巡店行程进行虚假报告，但其提交的李南希某一周的巡店工作记录不存在该情形。

李南希认可上述证据的真实性，但对证明目的均不认可，表示其不存在损害公司名誉的行为；所谓虚假报告巡店行为系单位主观臆断；公司因消防硬件设施不合格受到处罚，并非其管理方面产生的责任，公司不能将过错归咎于职工。

经审理，仲裁机构裁决公司应向李南希支付：2014年3月1日至2021年7月31日工作日延时加班工资差额34249元、法定节假日加班工资差额27701元、违法解除劳动关系赔偿金199785元。

公司不能自圆其说 解聘行为构成违法

公司不服仲裁裁决，诉至一审法院。

为证明李南希执行的工时制度，公司提交协议及综合工时制度审批件，证明自2020年4月22日起李南希的岗位执行综合工时制，李南希于2019年11月15日在协议上签字确认其岗位执行综合工时制。

李南希认可上述证据的真实性，但主张该协议系2021年9月28日补签的，应从即日起开始执行综合工时制度。为此，他提交公司人事部职工魏某、张某向他发送的电子邮件，其中显示：“劳动合同条款已经修正……修正内容为：劳动时间由标准工时变更为综合工时。”“9月26日和28日追加协议的签署已经完成，你签署的时间为9月28日。”

公司认可魏某、张某系公司职工，但表示李南希应以协议签字日期2019年11月开始执行综合工时制度。

李南希为证明其存在加班情况且加班费未足额支付，提交工资条电子邮件、系统考勤截图作为证据，显示李某、高某通过电子邮箱向其发送2014年3月至2021年7期间部分月份工资条，其中包含核定工资、总工时、三薪工时、加班工资、三薪工资等项目。相关内容显示，李南希的核定工资每隔一段时间就会进行上调，从2400元最后上调至9357元，且该期间的部分月份有延时加班小时数、已支付的延时加班工资、法定节假日小时数及已支付的法定节假日加班工资等信

息，其中2020年4月至2021年7月的工资条显示其当月的总工时数均在167小时以上。

系统考勤截图显示有李南希的出勤情况和上下班打卡时间，李南希未证明截图来源。公司对此不予认可，称李某、高某曾系公司职工，现已离职。

一审法院认为，李南希认可公司提交的综合工时制审批件的真实性、认可协议系本人签写。公司认可魏某、张某为其职工，公司虽不认可邮件内容但未对此提交相反证据，故对李南希提交的邮件真实性予以确认。根据上述证据，李南希于2021年9月28日之后开始执行综合工时制度。

结合工资条显示的李南希延时加班时长、法定节假日加班时长、加班工资支付情况，依据相关法律规定，经一审法院核算，公司应向李南希支付2014年3月1日至2021年7月31日期间工作日延时加班工资差额34249元、法定节假日加班工资27701元。

公司认可李南希所称劳动关系解除情况及《处理决定书》的真实性。公司提交的证据不足以证明李南希存在损害公司名誉、虚报行程的情况。公司作为用人单位，需为职工提供工作条件，故工作场所的消防硬件设施不合格的责任应在单位而非李南希本人。因此，公司将其解聘缺乏事实依据，属于违法。

综上，一审法院作出与裁决内容一致的判决。

上诉理由缺乏依据 公司承担赔偿责任

公司不服一审法院判决，上诉称公司《就业规则》明确规定，职工有损害公司名誉及信用行为，有类似不适当行为的，公司有权解除劳动关系。本案中，李南希不仅在微信朋友圈发表针对公司的不当言论，并对陈某在微信朋友圈发表的针对公司的不当言论进行点赞、评论，属于严重违反劳动纪律和职业道德的行为，公司为维护管理秩序与其解除劳动关系合理合法，并无不妥。

公司实行以年为计算周期的综合工时制，李南希自入职时起一直按照综合工时制出勤，从未提出过异议，因此双方就李南希

自入职时起即实行综合工时制已达成事实上的确认。公司认为，综合工时制下，李南希每年超过2000小时的工时数才计算加班工资，李南希提交的证据不足以证明其每年出勤小时数已超过2000小时，一审法院判令公司向其支付加班费，属于事实认定错误，适用法律错误。

公司主张，根据《北京市工资支付暂行规定》第13条规定，公司可以自主确定加班工资基数，但不得低于北京市最低工资标准。公司与李南希签订的劳动合同时明确约定职工的加班工资计算基数为职工月基本工资。因此，公司按照劳动合同约定为职工计算加班工资，符合法律规定，符合双方约定，并无不当，不存在拖欠。

二审法院查明，2004年6月29日，《北京市工资支付暂行规定》因被《北京市工资支付规定》取代而废止。根据法律规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。用人单位违法解除劳动合同的，应当依法向劳动者支付赔偿金。

关于加班工资的计算基数，二审法院认为，用人单位应当按照法定工作时间内劳动者提供正常劳动应得工资确定。根据李南希的工资构成可知，其基本工资、岗位工资、职务工资、工龄工资、级别工资等按月支付的工资组成项目具有连续性、稳定性特征，金额相对固定，属于正常劳动的应得工资，应作为加班工资的计算基数。公司主张应以劳动合同约定的基本工资作为加班工资计算基数，缺乏法律依据，不应支持。期间发生的加班工资差额，应当予以补足。

关于公司解除与李南希的劳动合同是否合法有效及应否支付违法解除劳动合同赔偿金，公司主张李南希存在损害公司名誉、虚报行程的情况，但其提交的证据不足以证明其该项主张，二审法院不予采信。

鉴于原审查明的事实清楚，适用法律正确，公司的上诉请求缺乏事实及法律依据，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

职工获得工伤待遇后
还能享受其他待遇吗？

【案例】

宫师傅在一家食品公司从事设备维护工作。5个月前，他在上班途中遭遇车祸，经交警部门认定肇事驾驶员负全责。事故发生后，他申报了工伤，根据《职工工伤与职业病致残程度鉴定》标准，被鉴定为八级伤残，享受了相应的工伤待遇。

可是，由于宫师傅现在已经无法从事原来的设备维护工作，日前公司与他协商解除劳动合同，宫师傅表示同意，并要求公司结清他在工作期间的全部工资待遇以及解除劳动合同的补偿金等。而公司的答复是，只能与他解除劳动合同，其他要求无法满足。理由是公司为他办理工伤保险之后，因工伤发生的全部待遇都应当由工伤保险基金支付，公司无需承担其他任何责任，也无需对他给予任何补偿。

那么，宫师傅在享受工伤待遇后，是否还能够继续享受其他方面的待遇？

【解析】

本案中，作为用人单位的食品公司以宫师傅已经享受了工伤待遇为由，只是协商与宫师傅解除劳动合同，而拒绝在其他方面给予相关待遇和补偿，这种观点是错误的。

其一，《工伤保险条例》第三十三条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。”即宫师傅在发生交通事故治疗期间，尽管没有上班从事他所从事的设备维护工作，但公司仍然需要向宫师傅支付工资福利待遇。

其二，《工伤保险条例》第三十七条第（二）项规定：“劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”即公司需要按照规定向宫师傅支付一次性伤残就业补助金。

其三，《劳动合同法》第三十六条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”公司与宫师傅经协商一致可以解除劳动合同，但需要按照其规定向宫师傅支付补偿金。

综上所述，宫师傅虽然已经享受了工伤待遇，其他方面的待遇也是应当按照相关规定继续享受。如果食品公司以宫师傅已经享受工伤待遇为由，拒绝给予其他方面的待遇，那么，将承担相应的不利后果。

程文华 律师

为阻止丈夫婚外情，妻子与第三者达成的赔偿协议有效吗？

编辑同志：

我发现丈夫与肖某的婚外情后，为了让他们分手，稳定我的婚姻家庭关系，我与肖某达成书面协议：我一次性赔偿肖某精神损失费10万元，肖某日后不得与我丈夫在一起。可付款后，我又感到后悔。

请问：我能否要求肖某返还？

读者：梁凤凤（化名）

梁凤凤读者：

你有权要求肖某返还赔

偿款。

一方面，《民法典》第八条、第一百五十三条第二款分别规定：“民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。”“违背公序良俗的民事法律行为无效。”其中的公序良俗指的是公共秩序和善良风俗，即国家社会的存在及其发展所必需的一般秩序与一般道德。

本案中，你基于与丈夫的婚姻关系享有配偶权。丈夫在婚姻关系存续期间，与第三者

肖某发生婚外情，无疑侵犯了你的配偶权。虽然你通过与肖某达成赔偿精神损失协议，或许能够达到你稳定婚姻家庭关系的目的，但毋容置疑，此类让违法者获益的协议，不仅无异于鼓励违法者，还有违法律对公民行为的引导功能，也有悖于社会大众所普遍认可、遵循的道德准则，即因违反公序良俗原则而无效。

另一方面，《民法典》第一百五十七条规定：“民事法律行为无效、被撤销或者确定

不发生效力后，行为人因该行为取得的财产，应当予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失；各方都有过错的，应当各自承担相应的责任。法律另有规定的，依照其规定。”

与之对应，尽管你已自愿将赔偿款交给了肖某，但基于协议无效，决定了你仍有权要求肖某返还。

廖春梅 法官