



“带薪如厕”被解雇冤吗？

一天蹲厕所6个多小时 员工被解雇索赔20余万元

江苏南通一公司员工在上班时间里，无缘无故长时间停留在卫生间里，公司发现后将其解雇。该员工不服，认为公司将其辞退系违法解除劳动合同，并要求公司支付违法解除赔偿金。那么公司解雇的行为是否违法，这名员工又能否获得赔偿呢？

据媒体报道，原告刘某自2015年6月起进入南通某电路公司工作，月收入在1万元左右。2021年4月，公司与刘某签订无固定期限劳动合同。明明端着“铁饭碗”，两年后却被刘某自己给砸了。

2023年2月2日至2月23日期间，刘某频繁、长时间地停留在公司卫生间，日累计时长短则1个多小时，长则超过6小时。公司发现后认为，根据公司相关管理制度规定，刘某的行为严重违反劳动纪律和单位规章制度，公司与刘某面谈后发送《解除劳动合同通知书》，决定双方签订的劳动合同于2023年2月24日解除，并将该通知书送达公司工会委员会。次月3日，刘某办理离职手续。

2023年8月，刘某提起劳动仲裁，要求公司支付经济赔偿20余万元。刘某未获支持，后向法院提起诉讼。

庭审中，刘某认为其停留卫生间系个人生理需求及工作上日常巡检需要，公司以其严重违反劳动纪律和单位规章制度为由将其辞退缺乏依据。

员工严重违反规章制度 单位有权解除劳动关系

南通市通州区人民法院经审理查明，根据公司内部视频统计，刘某2023年2月期间长时间停留卫生间11次，每次停留时间31分钟至3小时5分钟不等，日停留时间最短1小时22分钟，最长6小时21分钟。

被告公司制定了《考勤、假期管理制度》《违规违纪行为处理制度》等管理制度。其中规定，职员未经允许上班时间擅离岗位超过一小时不足两小时的，视为旷工半天，两小时以上者，视为旷工1天。时长实行按月累计，一个月内连续旷工达三日或三个月内累计旷工达四日，系严重违反工作纪律。而严重违反工作纪律，则对直接责任人予以解除劳动合同。这些管理制度均发布至公司内部网站，刘某已点击阅读。其中《违规违纪行为处理制度》还作为《劳动合同书》附件，由刘某签字确认。

通州法院经审理认为，正常去卫生间应是即去即回，短暂停留卫生间行为不构成擅离岗位。但刘某停留卫生间时间过长，2月13日工作时间更是全程停留在卫生间，已明显超出合理正常的生理需求范围，亦明显超出其岗位职责范畴所需。且刘某未能提交工作日志等相关证据证明其长时间停留卫生间系履行工作职责。据此，刘某长时间停留卫生间行为构成擅离岗位。根据被告公司的规章制度，刘某累计视为旷工天数达到6天，公司有权依据其规章制度解除与刘某的劳动关系。且公司也将《解除劳动合同通知书》送达工会，履行法定告知程序。因此，公司解除与刘某的劳动关系合法，刘某要求公司支付赔偿金缺乏依据，法院不予支持。（现代快报）

工作打架受伤 算工伤吗？

因敲门声太大 水手与船长起争执互殴

水手工作期间跟船长起争执并互殴受伤，事后经民警调解，船长也进行了赔偿，事情到这儿看似就结束了。然而，当水手向人社部门申请工伤认定，这样的诉求应该被支持吗？近日，重庆市长寿区人民法院就审理了这样一起案件。

彭某是重庆某物流公司的跟船水手，2023年3月21日，船舶临时停靠在码头，当天23时，彭某与船长交接过后，便在驾驶室值守夜班。大约20分钟后，船上的工作手机铃响，彭某便持工作手机来到距驾驶室几步之遥的船长休息室门口，敲响了船长的门。船长开门后，指责彭某敲门声太大影响他休息，两人由此发生了口角。递过工作手机后，彭某回到驾驶室，谁料船长紧随其后跟了过来，两人又在驾驶室门口就敲门声音的问题继续争执，情绪激动之下船长挥拳打向彭某，彭某也不甘示弱，在驾驶室与船长扭打在一起。互殴持续了3分多钟，彭某被打成轻微伤。后经公安机关调解，船长向彭某进行了赔偿。

随后，彭某向重庆市长寿区人社局申请工伤认定，该局对其作出不予认定决定，彭某不服，向重庆市长寿区法院提起诉讼。

因工作受暴力伤害 应认定为工伤

因工作原因与同事打架互殴被打伤，究竟属于工伤还是民事侵权？“船上的工作电话只有船长和大副有权接听，虽然船长已经交班休息，但按规定我必须将电话交给他接，不能私自接听，所以我才去敲船长休息室的门，他就是觉得我敲门声太大了才跟我吵起来的。”彭某在庭审中说，“而且平时我跟船长没有什么私交和恩怨，只是工作关系，我觉得我是工伤。”

庭审中，长寿人社局表示：彭某去敲门把工作手机给船长是在履行工作职责，但是船长受伤是因为他与船长互殴，是船长的故意伤害导致的，不属于工作原因。

长寿法院经审理认为，本案的争议焦点在于彭某受到暴力伤害是否系因履行工作职责导致。合议庭通过庭审查明的事实，结合法律规范的解读与类似案例的解析，认为彭某确系因履行工作职责受到暴力伤害，应当认定为工伤。（法治日报）

微信群“踢人”侵权吗？

业主“激情发言”被踢 与群主对簿公堂

近日，北京市第四中级人民法院二审审结了一起涉群聊被踢案件，一小区业主因在群中“激情发言”被“踢出”业主群，该业主认为，群主和群管理员的行为侵犯了自己小区业主的身份权，便将群主、群管理员两人告上法庭，要求恢复群成员身份，分别赔偿精神损失费1元、2元。

微信群群主、管理员作为群组的管理者，拥有平台赋予的“踢人”权力。微信群“踢人”属于什么行为？成员被踢出群可否起诉管理员？被踢之后感到“伤自尊”能要赔偿吗？

北京四中院指出，近年来，随着互联网信息技术的蓬勃发展，微信等社交平台的群组管理行为，特别是小区业主群、物业群“踢人”引起的争议、维权颇多，一些“被踢者”因此将“踢人者”告上法庭。

案情显示，燕某、郑某是某小区业主委员会的主任和委员，同时也是该小区业主微信群的群主和管理员。某日晚间，小区业主徐某怀疑业委会不依法办事，便在业主微信群中留言，要求公示业委会成员名单。群聊过程中，徐某逐渐与多位业主发生争执，并在群里开始“激情发言”，使用“愚蠢”“low”“没有人格”“阴沟里放臭气”“回头清算”等侮辱人格和威胁性言论攻击他人。

管理员郑某认为，业主徐某的言论违反了群规和群公告，于是将徐某移出了群聊。被移出群聊后，徐某就此事向群主燕某投诉，并要求重新入群，燕某拒绝并将其拉黑。

徐某不服，认为管理员郑某将其踢出群聊、群主燕某拒绝其重新加入的行为侵犯了自己身为小区业主的身份权，使其在其他业主面前蒙羞，贬损了其人格。于是，徐某将燕某、郑某告到法院，要求法院判决恢复其群成员身份，燕某、郑某还应向其赔礼道歉，并分别支付自己精神损失费1元钱、2元钱。



微信群为民间自治行为 不属于民法调整的对象

一审法院经审理认为，该案不属于人民法院受理民事诉讼的范围。首先，本案中，管理员郑某将其认为发言不当的徐某移出群聊，是互联网群组内“谁建群谁负责”“谁管理谁负责”自治规则的运用。该行为应属于一种社会交往情谊行为，不产生民事法律关系。其次，燕某、郑某在群内未发表对徐某侮辱、诽谤的内容，且未有证据证明群内其他成员的言论受燕某、郑某指使，因此不构成对其名誉权的侵犯。综上，徐某被移出群组的行为不构成可以提起侵权民事诉讼的法定事由，不属于人民法院受理民事诉讼的范围。最终，一审法院裁定驳回了徐某的起诉。徐某不服，提起上诉。

北京四中院二审认为，微信群组是自然人基于某种社会关系通过网络组建的交流平台。微信群组的群主、群管理员对群组成员有自主选择权，对于入群、退群、移出群等行为均系成员间自治行为，属于社会交往范畴，该行为未创设或变更民事法律关系，该类行为产生的纠纷不属于民事法律调整的范畴。因此，一审法院认定徐某被移出微信群组的行为不属于人民法院受理民事诉讼的范围，驳回徐某的起诉并无不当。北京四中院二审驳回了徐某的上诉，维持原裁定。

根据《民法典》第二条规定，民法调整平等主体的自然人、法人和非法人组织之间的人身关系和财产关系。因此，不是所有平等主体之间的关系均归民法调整，情谊行为和自治行为等行为均不属于民法调整的对象，无法通过诉讼的方式解决，由社会交往规范来调整即可。（澎湃新闻）