



聚餐误伤同事被开除 单位违法吗?

北京一公司的员工李某为庆祝升职加薪,邀请直属领导马某、新入职的同事等一行人聚餐。因酒精作用,李某与同事发生口角,一气之下拿起骨碟扔向该同事。不料,骨碟扔歪砸中领导马某的鼻子。马某随即就医并报警。

事发一周后,李某收到公司邮寄的解除劳动合同通知书,称其以个人名义邀请部分员工聚餐,饮酒后言行无状,侮辱谩骂员工、扔东西打员工,最严重的是用骨碟打伤马某,导致马某受伤的严重后果。据此,公司决定与李某解除劳动合同。

事发两个月后,公安机关就李某在聚餐过程中误伤他人的行为作出行政处罚决定书,对其以故意伤害行政拘留五日。

在丢工作、被拘留双重打击下,李某申请劳动争议仲裁,请求裁决公司向李某支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁庭审中,公司称解聘李某的依据是劳动合同约定员工与公司雇员、客户发生直接冲突,影响公司经营秩序、内部团结或公司形象的,属于严重违反企业规章制度,公司可解除劳动合同。仲裁机构认为,公司现有证据不足以证明李某的行为影响了公司经营秩序、内部团结或公司形象,遂裁决支持李某的仲裁请求。

公司不服向法院起诉。

释法 工作上的错误与生活中的错误不能混同

法院认为,此次聚餐是李某个人决定受邀约的人员、时间、地点,其从未要求公司给予报销。当晚9点已超过李某平时的工作时间,李某也确实未从事本职工作。况且,公司在解除劳动合同通知书中明确表达了有关李某以个人名义邀请部分员工一起聚会的内容,故此次聚餐行为不应当视为公司团建,亦不适用公司内部制度规定。鉴于公司构成违法解除劳动合同,大兴区人民法院判决驳回公司的全部诉讼请求。

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所武丽君律师认为,李某的行为虽有不妥之处,但需要进一步结合行为发生的时间、地点、起因以及产生的影响等,来判断其行为是否构成违反单位规章制度,以及是否达到严重违反规章制度的程度。事实上,李某与同事的争执、误伤发生在下班后,事发地点并非工作场所,同事间聚餐氛围私密、轻松,事件起因也是同事间酒后言语失当,与工作无关,最终造成的影响范围也仅是参与聚餐的人员,李某的行为并未对公司的经营秩序、内部团结或公司形象造成严重不良影响,公司将李某辞退过于严苛。



能通过微信群完成应聘流程 能认定劳动关系吗?

北京的史某于前年11月11日加入一安保工作群。群里一安保公司工作人员发消息:“13日开始,12日晚上可以安排住,顶单位12小时,压一日结260元,早晚高峰站一小时其余坐岗,管吃管住……”史某加该工作人员微信报名应聘,于当月13日起由公司安排,开始在一大厦从事保安工作。公司以每日260元标准,通过中间人和公司工作人员微信支付史某当月13日至2023年2月1日费用。

去年3日,安保公司将史某辞退。史某申请仲裁,要求支付工资及未签劳动合同双倍工资差额21852元,还有加班费与支付解除劳动合同经济补偿金等。

劳动仲裁委支持了史某确认劳动关系。公司不服起诉,认为双方通过中介招用,不构成劳动关系,无需付相关费用。

释法 明确劳动合同基本条款应视为已签订劳动合同

法院认为,《劳动合同法》第10条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。第17条对劳动合同应具备的条款内容予以规定。结合《民法典》第469条第3款规定,若微信聊天记录明确了劳动合同的基本必备条款,能有形地表现所载内容,并可随时调查取用,则应视为双方以书面形式签订了劳动合同。

双方未签书面劳动合同,是否存在事实上的劳动关系?法院认为,史某提交了工资发放记录、考勤表、工作日志和工作记录表、排班表、法定节假日值班表等,完成了证明自身已从事工作、公司已用工的举证责任;而公司虽主张双方非劳动关系,但未提供劳务合同等证据,故法院推定双方建立的是劳动关系。根据《劳动合同法》第82条,该公司应向史某支付未签劳动合同双倍工资差额。

国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时的工时制度。该公司称双方约定的日工资已包含加班费,不应再付加班费。对此,法院认为,公司应当对劳动者的工资构成情况承担举证责任,但就日工资已包含加班费的主张并未提供充分证据,且双方微信中约定的日工作时间已超出法律规定,故公司应付加班费。

释法 职工或近亲属认为是工伤 用人单位否认的须承担举证责任

法院认为,李寇所住宿舍和办公室混同,且公司提供的考勤记录及公司职工的陈述均证明李寇只有上班打卡记录,无下班打卡记录。因考勤记录仅显示有李寇的上班时间而无显示其下班时间,李寇存在为解决生活

所需吃饭,并于吃饭后会继续回到混同的宿舍内工作的可能。李寇在单位提供的厨房内猝死,公司认为李寇的死亡非在其工作时间和工作岗位,不应认定为视同工伤,并向人社局提供相关证据及接受调查。但公司

现有证据不足以证明李寇的死亡不属于工伤,依据《工伤保险条例》第十九条规定,“职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任”,公司应承担举证不能的不利后果。



唐昊/漫画

建隆漫画

员工猝死算不算工伤? 既是宿舍也是办公室

河北的李寇(化名)就职某公司,公司未与其签订劳动合同且未为其缴纳工伤保险。

2022年3月1日,李寇的工作岗位转为库房管理员,公司依据与某企业签订的合作协议,将他派遣到该企业工作。

2022年6月8日,李寇被同事发现晕倒在地,送医抢救无效。公安机关认定其死亡属于猝死,公司拒绝为李寇申请工伤认定。

李寇突发疾病死亡是否在工作时间和工作岗位上,成为争议焦点。

人社局认为,公司虽与李寇签订劳务合同,但根据约定的内容及实际用工情况可知,双方之间实际系已经形成劳动关系,认定李寇属于工伤。

公司不服工伤认定,向法院起诉,称李寇事发当时在某企业负责库房管理工作,其死亡前行动轨迹为当日下午下班后回到宿舍做晚饭,用餐后在厨房洗碗时猝死。因李寇的死亡时间为下班后的非工作时间,死亡地点也是在厨房而非工作地点或工作岗位,也非从事与工作有关的事项或进行工作收尾,故不构成工伤。