



海都故事绘



雨伞被同事错拿 在工作群要求道歉被辞退

孙某因雨伞被同事错拿,在工作群发送了很多关于盗窃、犯罪的图片,并要求拿错雨伞的人道歉,结果引起公司不满,并要解除与孙某的劳动合同。双方为这件事闹上了法院。最终,苏州市吴中区人民法院判决该公司向孙某支付违法解除劳动合同赔偿金29148元。

2021年3月,孙某入职某模具公司,双方劳动合同期限至2024年3月止。2023年1月13日,因雨伞被同事错拿,孙某一时气愤,在公司微信群中发送关于盗窃、犯罪的宣传图片,并要求拿错雨伞的人道歉。孙某在微信群中发送的内容较多,引起模具公司不满。公司认为,根据单位《人事管理制度》的规定,张贴、散发相关文字、图片、电子邮件,足以破坏员工与公司的关系;捏造、散布谣言、诽谤、中伤、诬陷公司和其他同事或出具伪证,制造事端,情节严重的违纪行为,公司有权予以辞退。孙某因个人私事在微信群内发布不利于公司团结的图片和言论,给整个公司、广大员工造成极其恶劣的影响,根据《人事管理制度》的上述规定,孙某的行为已构成严重违纪,应作辞退处理。

2023年1月14日,模具公司向孙某送达《解雇通知信》,解除与孙某的劳动合同。孙某认为,模具公司违法解除劳动合同,要求模具公司支付违法解除劳动合同赔偿金,获劳动仲裁支持。模具公司不服仲裁裁决,诉至法院。

职场那些事

上班时帮女同事拧杯盖 拇指被割伤算工伤吗?

帮同事拧杯盖时,不小心被玻璃割伤手指,这种情况能算工伤吗?吴先生是某公司行政人员,2021年某日工作期间,同事韩小姐在茶水间清洗玻璃杯时拧不开杯盖,故而寻求吴先生帮助。吴先生没有拒绝,在其用力拧转杯盖时不慎将玻璃杯,左手大拇指意外被玻璃割伤,当场前往医院急诊治疗。之后,吴先生以个人名义申请工伤认定,上海市浦东新区人社局调查核实后,作出了认定工伤的决定。某公司对该结论不服,对此提起了行政复议。某公司认为,吴先生帮助同事拧开杯盖不是其本职工作,因此其受伤与工作无关,不应认定为工伤。本案经过行政复议审查,浦东新区政府决定维持区人社局认定工伤的决定。浦东新区政府认为,吴先生在工作中因帮助同事拧开杯盖而不慎受伤,属于因工作原因受伤,区人社局作出认定工伤的决定并无不当。

解读 为解决必要生理需要的活动 理当视为与工作有关

“工作原因”不仅是工伤认定的充分条件,更是工伤定性的核心要素。本案中某公司对工伤认定情形中“工作原因”的理解仅限于本职工作内容,过于狭隘片面,显然不符合现行实际情况。虽然现行工伤相关法律或释义并未对“工作原因”作出正面解释,但有些地方人民法院制定了一些规定,以统一实践中“工作原因”的法律适用,从中不难发现,认定职工工伤的“工作原因”包括了职工从事的本职工作、用人单位临时指派工作、因从事工作而解决必要生理需要的活动等。就本案而言,帮助同事拧开杯盖解决喝水需求,也属于在工作中为了解决必要生理需要而从事的活动,理当视为与工作有关,而且同事之间互帮互助,形成乐于助人的良好风尚,也有助于企业内部的团结,有利于企业的健康发展,因此对于此类工伤案件的定性,还应结合职工行为的出发点和落脚点来综合判断。



同理可得 上班时冲泡奶粉烫伤也算工伤

2020年,上海二中院审理了一起因在单位冲泡奶粉烫伤而申请认定工伤的案子。小刘在工作单位拿着杯子准备冲泡奶粉,一不小心被白开水烫伤了左腿。同事们见状,赶紧将小刘送往医院。医生对小刘伤口进行处理后,诊断为左下肢二度烫伤。小刘向区人社局提出工伤认定申请,区人社局受理后经调查认定小刘的情况符合工伤认定范围,作出工伤认定决定。但小刘的用人单位甲公司不服,认为:职工在上班期间除饮水之外的饮食行为导致伤害均不属于工伤,遂提起行政诉讼,请求撤销工伤认定决定。一审法院认为,小刘在上班时冲泡奶粉的行为并未超出工作中满足正常生理需要的范畴,可以视为在工作时间、工作场所内受到伤害的情形,区人社局作出的被诉工伤决定并无不当。故而一审法院判决驳回甲公司的诉讼请求。甲公司不服,提起上诉。二审中,上海二中院认为,劳动者在其劳动过程中满足其必要的、合理的生理需求的行为,是从事劳动工作的前提条件,属于劳动权的一部分,应当受到法律保护。综上,二审法院判决驳回上诉,维持原判。(综合华商报、澎湃新闻、劳动时报)

四个号卖了七十余万元 小编竟偷卖公司公众号

用来接收上牌通知的微信公众号,突然开始发大量本地吃喝玩乐的文章、广告,背后竟是新媒体小编将公司微信公众号偷卖了。南京某科技公司经营业务包括为各地车管服务部门提供非机动车集中上牌系统。为方便服务,该公司注册了微信公众号,内嵌集中上牌系统,用户可通过扫描二维码关注微信公众号办理上牌业务,接收上牌通知等信息。2023年5月,该科技公司接到合作客户投诉反映,称公众号上投放了大量本地吃喝玩乐的文章、广告,影响了正常使用。该科技公司对在用的公众号进行排查,发现有4个公众号的主体已不是该科技公司了,原来是4名员工将公司注册的公众号卖了。朱某是该科技公司员工,因赌博欠下了巨额债务,在担任公司新媒体运营人员期间偶然得知,微信公众号粉丝有巨大的商业价值。而朱某发现,他掌握的公司多个微信公众号都有十几万甚至几十万粉丝。2022年10月至2023年5月间,朱某在未经公司许可的情况下,伙同同事张某某、李某、赵某三人,共同利用管理公司微信公众号的职务便利,将公司注册用于服务的微信公众号卖给了其他主体,粉丝随之被迁移。4个微信公众号销售金额高达70余万元,朱某从中获利37万余元。公司报警后,南京市公安局玄武分局对朱某等4人非法销售公司微信公众号一事进行调查。2023年6月,公安机关将该案移送南京市玄武区人民检察院审查起诉。

说法 微信公众号 能不能算财物?

被销售的微信公众号究竟能不能算财物?办案检察官表示:“根据《微信公众平台服务协议》,申请注册主体对微信公众号仅有使用权,没有所有权。但企业在经营过程中投入了劳动、时间、金钱等资源,属于企业的虚拟财产,应当予以保护。”2023年11月28日,南京市玄武区人民检察院以涉嫌职务侵占罪对朱某提起公诉。经综合考量,该院对张某某、李某、赵某三人作出相对不起诉处理。在庭审过程中,检察机关对朱某充分释法说理,督促其在审判阶段退赃并取得谅解,最终某科技公司损失的80余万元得以全部追回。据此,检察机关同步调整量刑建议,建议法院对朱某判处缓刑,法院予以采纳。近日,南京市玄武区人民法院作出一审判决,认定朱某构成职务侵占罪,判处有期徒刑一年八个月,缓刑二年,并处罚金5万元,退缴的赃款发还被害单位。(现代快报)



建隆漫画

法院判决 违法解除劳动合同 涉事公司赔偿2.9万元

法院审理后认为,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。孙某虽因同事拿错伞等琐事在公司微信群发送数量较多的聊天截图、图片,有所不妥,但其行为并非针对模具公司,无证据证明孙某的行为足以破坏员工与公司的关系,也未造成十分恶劣的影响,尚不足以认定为严重违纪行为。模具公司对孙某作出的辞退处理,应属违法解除劳动合同。据此,依法判决模具公司向孙某支付违法解除劳动合同赔偿金29148元。该案适用小额诉讼程序审理,一审终审,该判决已发生法律效力。

法官提醒 应避免“罚过失当”

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定,劳动者存在严重违反用人单位规章制度的情形,用人单位可以解除劳动合同。可见,用人单位根据规章制度的规定解除与劳动者的劳动合同时,应当综合考量劳动者行为违纪的严重程度以及对公司造成的不利影响、损害后果等因素,审视劳动者违反规章制度是否达到可以解除劳动合同的严重程度,应当避免“罚过失当”。本案中,劳动者的行为不足以达到严重违纪的程度,用人单位完全可以通过其他途径督促劳动者改进,但用人单位解除劳动合同时对事件的起因、程度、后果、员工的主观心态等综合权衡考量不够,误判了员工行为的严重性,直接解除劳动合同违反了比例原则。(现代快报)