

有企业把“不在工位”等同于脱岗旷工,有企业将上班翻看15分钟手机的员工认定为“精神脱岗”将其辞退——

员工是否脱岗违纪谁说了算?

阅读提示

脱岗是指员工上班时擅自离开工作岗位且时间较长。离开多久算脱岗,法律上并没有明确规定。有的企业制定相关规定过于苛刻,或没有通过职工代表大会等合法程序,发生劳动争议纠纷时导致败诉。

本报记者 刘旭

“吃饭、上厕所都要小跑,超过了时间就算‘脱岗’被辞退,这也太不合理了。”今年5月,保安张威不服物业公司规定申请劳动仲裁。11月15日,当地劳动仲裁委裁决,张威的行为不构成严重违纪,企业应支付违法解除劳动合同赔偿金1.32万元。

脱岗是指员工上班时擅自离开工作岗位且时间较长。离开多久算脱岗,法律上并没有明确规定,通常需要结合用人单位的规章制度等情况综合判断。然而,部分用人单位为防止员工上班“摸鱼”“溜号”,将脱岗标准定得过严,不仅遭到员工反感,也难以得到法律支持。

企业以脱岗辞退员工遭败诉

55岁的张威在辽宁沈阳市和平区的一个小区当保安。因今年年初业主投诉门岗无人次数过多,物业公司出台新规“保安不得离开值守门岗超过两小时,超过5次以上属于严重违反企业规章制度,将被辞退。”

张威值守的门岗距离物业办公室1.3公里,吃饭、上厕所需要15分钟。

5月15日,物业公司给张威多发了一个月工资2200元,将其辞退。根据门岗监控显示,2月21日、3月20日、3月21日、5月5日、5月13日他脱岗累计时间均超过了两小时。而且,在警告通知单上也有他的签字,上岗前张威也学习了这项规章制度。张威告诉记者,签字是被迫的,不签字当天不记录考勤。

“有正当理由的离开怎么能算脱岗呢?”张威说,物业公司将他帮业主抬东西、通知业主挪车、上厕所和吃饭等离开门岗的行为也

算作了脱岗。法官审理后认为,企业这项规定过于苛刻,且没有通过职工代表大会,不具备法律效力。

觉得企业规定不合理的还有吴宇轩。他就职于大连一家软件服务企业,2020年6月,企业出台多项新规加强管理,其中之一就是要求员工不得在工位看手机,累计看手机10次者将被辞退。

吴宇轩承认有时工作累了会刷几分钟短视频放松一下,还有家长群发通知他要签到,另外,偶尔在网上选购一些日用品也要翻看手机。

2021年3月,企业人事部通知他,因在工位翻看手机超10次,他予以辞退。吴宇轩申请劳动仲裁被驳回。今年3月,他以企业违法解除劳动合同为由将企业诉至法院。企业方认为,吴宇轩属于“精神脱岗”,人在心不在,没有尽到职责,且脱岗次数较多没有整改,属于严重违纪。

法院审理发现,监控中吴宇轩翻看手机平均时间不超过15分钟,脱岗时间较短,且没有严重失职,没有给用人单位造成重大损害,因此,企业属于违法解除劳动合同,应支付违法解除劳动合同赔偿金7.8万元。

部分企业将脱岗等同于旷工

“不是为了辞退员工,而是为了震慑‘摸鱼’员工。”赵国忠是张威所在物业公司

的副总经理。他告诉记者,公司出台“脱岗不超过两小时”的规定,就是因为经常有保安吃完饭还不回岗,借口上厕所满小区晃悠,还有保安离开门岗去购物甚至去网吧打游戏。没想到,规定过严让企业方成了“受害者”。

部分企业将脱岗等同于旷工。张媛媛是沈阳一所民办学校的语文老师,学校为了规范班主任“坐班”制度,计划出台规定“工作期间脱岗两小时就算旷工1天”。因一次将在办公室制作教具的数学老师界定为脱岗,引起不满后,该规定的执行便不了了之了。

“不能将有正当理由的脱岗也算作旷工。”辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平对此表达了看法。员工旷工是指员工未经企业或部门批准而缺勤的行为,通常以天计算,而员工脱岗应是在工作时间内擅自离开所在的岗位。两者严重程度不同,不能一律重惩。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定,严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。什么样的“脱岗”才算严重违纪,法律并没有明确规定,而是将员工管理的自主权交给了企业。然而,部分企业因不知道如何正确行使管理权而引出争议。

法院认为,抛开时间限制不说,严格意义上讲,张威的职责就是保障固定区域内的

安全、治安秩序,离开门岗可以认定为脱岗。然而,张威所在企业没和员工协商脱岗多久才算过长,也没有履行法定民主程序,没将合理的规定赋予法律效力。

沈阳一位经常审理劳动纠纷的基层法官郑虹表示,部分企业的脱岗规定合情合理,只是涉及员工利益的规章制度没有通过职工代表大会,或没有通知到违规员工个人,或者没有留好脱岗证据致使企业一方败诉。

企业制定规章不能“自说自话”

“用人单位的规章制度过于苛刻,没有弹性空间,员工只能被迫接受,失去的反而是‘人心’。”孟宇平认为,用人单位制定规章制度不仅要符合法律法规的规定,还要兼具合理性,离开工位就算脱岗甚至旷工、拿起手机就算“精神脱岗”,这种规定不可取。

此外,企业在制定直接涉及劳动者切身利益规章制度或者重大事项时,应当经单位职工代表大会或者全体职工讨论,与工会或者职工代表平等协商确定。工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的,有权向用人单位提出,通过协商作出修改完善。

郑虹提醒企业和员工,想证明是否故意脱岗,一定要证据充足、可信、有合法性。本着谁主张谁举证原则,员工起诉,要提供证据能够证明脱岗有正当合法理由。企业起诉,要能证明该项规章制度通过了职代会,且当事人学习了该项规章制度,还能证明员工离开岗位拒绝劳动,而且已经提前警告或通知到当事人,且其仍不改正。另外,还要间接证明员工离岗带来的严重后果。

运输公司老板竟专招能“重载”司机

多次超载酿重大事故多人获刑

本报讯(记者卢越)运输公司老板在招聘驾驶员时明确告知驾驶员需能“重载”(即严重超载),指挥、管理驾驶员多次超载运输,最后酿成重大事故。最高人民法院、最高人民检察院日前发布危害生产安全犯罪典型案例,披露了这一案例。

李某于2014年9月成立江苏无锡某运输公司从事货物运输业务,担任公司实际经营人和负责人。在招聘驾驶员时,李某明确告知对方称公司需要招聘能够“重载”(即严重超载)的驾驶员,并对公司货运车辆进行非法改装以提高承载力。

经营期间,该运输公司车辆曾被运管部门查出多次超载运输,被交通运输管理部门约谈警告,因超载运输导致发生交通事故被判决承担民事赔偿责任,李某仍然指挥、管理驾驶员继续严重超载,且在部分驾驶员提出少超载一些货物时解聘驾驶员。

2019年10月10日,公司驾驶员王某华、焦某东根据公司安排到码头装载货物。焦某东驾驶重型半挂牵引车,牵引核载质量为32吨的重型平板半挂车,装载7轧共重157.985吨的钢卷离开码头。王某华随后驾驶另一重型半挂牵引车,牵引核载质量29吨的重型平板半挂车,装载6轧共重160.855吨的钢卷离开码头。两车先后行驶通过某路段上跨桥时,桥面发生侧翻,将桥下道路阻断,导致3人死亡、9辆机动车不同程度损坏。

无锡市锡山区人民法院经审理认为,李某明知存在事故隐患,继续作业存在危险,仍然违反有关安全管理的规定,利用组织、指挥、管理职权强制他人违章作业,因而发生重大伤亡事故,行为已构成强令违章冒险作业罪,情节特别恶劣;王某华、焦某东在生、作业中违反安全管理的规定,因而发生重大伤亡事故,行为均构成重大责任事故罪,情节特别恶劣。李某已经发现事故隐患,经有关部门提出后仍不采取措施,酌情从重处罚;焦某东有自首情节,依法从轻处罚。据此,法院以强令违章冒险作业罪判处李某有期徒刑七年;以重大责任事故罪分别判处王某华、焦某东有期徒刑三年六个月和有期徒刑三年三个月。对其他被告人依法判处相应刑罚。

广西南宁

检察机关出庭支持农民工讨薪

本报讯(记者鹿慧敏 通讯员彭广明 蒋少莹)12月9日,南宁市兴宁区人民法院开庭审理了一起涉农民工权益的劳务合同纠纷案件,兴宁区人民检察院作为支持起诉机关参与了庭审,并与法院共同努力促成该案调解成功,被告南宁市某劳务有限责任公司自愿于2023年1月21日春节前一次性向原告付清劳务款34040元。

2020年6月1日,原告马某与被告签订了一份《工程劳务承包合同》,约定由原告农民工班组为被告某项目建筑照明安装工程进行施工。工程完工后,双方于2020年10月24日进行了工程验收及结算,确认尚欠原告劳务款34040元。但结算后两年多时间里,被告一直没有将劳务款结算给原告,在多次催收无果后,原告欲将被告起诉到法院。

起诉前,兴宁区法院将该案交给兴宁区“法院+工会+人社+N”联合调解中心进行调解,但被告以各种理由推脱导致立案前调解不成功。针对该案的的特殊性,兴宁区法院立案庭于案前积极与兴宁区人民检察院第二检察部沟通联系,确保在案件庭审中做到法院和检察机关依法定职责分工、相互配合。

庭审中,法院在遵循当事人意思自治和对诉权处分原则、检察机关有限介入的原则的基础上进行调解,最终促成案件达成了调解协议。

青海

74名劳动者获工资补偿350万元

本报讯(记者邢生祥)“捍卫国家法律尊严,维护职工合法权益。”近日,青海某建材有限公司74名维权职工代表分别向青海省人社厅调解仲裁管理处和西宁市城中区仲裁委赠送了锦旗,表达他们对该省区仲裁委联合依法秉公处理案件、切实维护职工合法权益的感激之情。

今年下半年以来,针对青海部分地区集体劳动争议多发的情况,青海省人社厅采取逐月调度、跟进督办的方式,与属地仲裁机构联合处置集体劳动争议案件。此前,该省人社厅调解仲裁管理处接到西宁市城中区仲裁委受理的涉及70多名职工的劳动争议后,认真分析案情,核实相关证据,邀请职工代表和企业负责人召开了两次庭前调解会,双方当事人充分表达各自主张和观点。

“考虑到疫情聚集存在风险,同时为减轻劳动者诉累,仲裁委决定采取线上庭审的方式,74名劳动者足不出户在线参与仲裁庭审。”青海省人社厅调解仲裁管理处相关负责人表示,对涉案金额较小、符合终局裁决条件的案件,果断适用一裁终局方式分类裁决,保证劳动者的合法权益能够尽快得到维护,该案件最终裁决由用人单位向74名劳动者支付冬休期工资差额及经济补偿近350万元。

河南

“宪法宣传周”走进大学校园

本报讯 在12月4日至10日的第5个“宪法宣传周”期间,河南大学在全校积极宣传宪法知识,开展了“宪法进校园”主题教育系列活动。通过多种形式加强校园法治宣传力度,帮助学生进一步增强法律意识和自我保护能力。

12月4日是第9个国家宪法日,也是我国现行宪法公布实施第40周年的日子。河南大学响应国家号召,多措并举宣传宪法知识,助力学生安全工作。“宪法宣传周”期间,学校组织开展宪法晨读和“换位”活动。在11月底提前预热,面向全校同学展开人员征集活动并面试,收集一些同学在日常生活学习中感兴趣的法律知识。当日清晨,在学校中心的大礼堂前,诵读的同学们在台阶上依次排列,在清晨的第一缕阳光下开始诵读,向校园传递着庄严肃穆的法律声音。在诵读活动现场的周围,有着不同法律板块主题的咨询摊位,志愿者们分发宣传页,“摊主”们对同学们在生活中常遇到的难题有针对性地提出自己的建议,与同学交流法律观点。

与此同时,各个学院和班级也有序组织开展了普法学习,同学们通过普法网和小程序听课并进行随堂小测验。不少同学表示,“宪法宣传周”系列活动加深了大家对宪法的理解,有利于弘扬宪法精神,促进宪法知识在校园的传播。(王浩纲)

法院判公司为退休再上岗保洁员工伤担责

本报讯(记者邹明强 通讯员周萍 高祺)退休再上岗的保洁员在下班途中遭遇车祸,用人单位以事发时其已达到法定退休年龄无法缴纳工伤保险为由,主张不承担工伤赔偿责任。法院判决用人单位支付其工伤住院期间护理费、伙食补助费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金共计14.5万余元。

2005年,46岁的王女士与某物业公司签订劳动合同,被公司安排在武汉市某小区从事保洁工作,公司一直未给王女士缴纳社保。2009年王女士年满50岁,尽管自己在个人流动窗口办理了退休,但依旧选择继续在物业公司上班,劳动合同签订至2019年。

2018年8月,王女士在下班路上与李某发生交通事故,李某被认定承担事故全部责任,59岁的王女士先后四次住院治疗。为申请工伤赔偿,王女士经劳动仲裁向法院提起诉讼,认为物业公司应对自己下班途中遭遇车祸按照工伤相关标准进行赔偿。

物业公司认为,事发时王女士已达法定退休年龄且已办理退休手续,公司已无法为王女士缴纳工伤保险,不应承担工伤赔偿责任。

法院认为,王女士并非首次入职物业公司时就已达到退休年龄并享受退休待遇,而是在退休前就已入职。在达到退休年龄前劳动关系存续期间物业公司未依法为其缴纳工伤保险,这与在达到退休年龄后客观上不能再缴纳工伤保险并非同一概念。已达到法定退休年龄并享受退休待遇的人员继续工作,所面临的风险与未达到法定退休年龄的人员并无不同。最后,法院作出上述判决。



警企联动保骑行安全

近日,安徽金寨县交警联合共享电动自行车企业开展安全宣传活动,旨在提升市民骑行电动自行车时的风险意识。在金寨县运营的共享电动自行车目前已全部配备蓝牙设备,如用户没有正确佩戴头盔,则车辆无法正常启动。图为12月18日,交警和志愿者为用户佩戴“智能头盔”并讲解其使用方法。

闫宏振

海南发布利用网络侵害人身权益典型案例

短视频平台未尽保护未成年人隐私义务要担责

本报记者 赖书闻

近日,海南省高级人民法院发布5起利用信息网络侵害人身权益典型案例,以期通过典型案例的启发、示范、引导、教育作用,促进网络环境进一步规范、文明、法治化。

其中一起案例中特别提出,网络用户和网络服务提供者发布传播未成年人违法信息,不得包含可能推断出未成年人个人资料的相关内容。

案情显示,2016年高某某(未成年)因吸毒被海南省某分局查获并处理。其后,网络用户(昵称:海南某队)在北京某科技公司开发的短视频APP上将高某某被查获的经过以滚动播放照片(眼部马赛克处理)并配发文字的形式发布。后高某某以短视频APP出现其肖像、姓名、处罚信息等个人隐私,北京某科技公司未采取措施减少对其权益的侵

害,严重损害其人格权为由,诉至法院。

法院认为,北京某科技公司作为网络服务提供者,应对发布违法案件信息的网络用户尽到保护未成年人隐私的事先提示义务。但是,北京某科技公司提交的《用户服务协议》并非用户注册登录的必备条件,用户未在线阅读同意该协议也可注册登录成为用户;《用户服务协议》未放置在APP显眼位置,而在“设置”项下的“关于我们”项下的“法律条款”,不易获取;《用户服务协议》未对保护未成年人隐私条款以加粗或放大字体等方式进行醒目提醒。

据此,北京某科技公司未尽保护未成年人隐私的事先提示义务。账号为XXX的用户专门发布违法案件信息,但北京某科技公司未对可能发布涉及未成年人违法案件信息的该类用户采取任何审核措施,未尽事后监管义务,北京某科技公司应对用户的侵权行为承担连带责任。

此案是一起网络用户在短视频平台发布未成年人违法案件信息侵害未成年人权益的案件。近年来,短视频平台在我国发展迅猛,用户人数过亿,是网络信息传播的重要组成部分。为保护未成年人健康成长,我国对未成年人实施特殊保护。未成年人违法案件信息,即使信息内容真实,通过网络发布传播也不能包含可能推断出该未成年人个人资料的相关内容。

本案中,网络用户“海南某队”在北京某科技公司短视频APP发布高某某未成年时吸毒被查处的执法过程,未隐去高某某个人信息,法院认定该网络用户构成侵权,网络服务提供者北京某科技公司承担连带责任,是严格落实“保护未成年人是全社会共同的责任”在网络环境中的有益实践和探索。

值得一提的是,还有一起案例。该案表明,小区微信物业群具有公共空间属性,成员发言不得侵犯他人名誉权。

2020年12月12日至2022年3月24日,马某某在小区微信群发布4篇文章,称业委会不履职、不作为、小区日常物业管理不到位、业委会主要领导与物业串通一气,业委会与物业公司签订阴阳合同,损害小区全体业主利益,应对小区全体业主说明,提出不应交纳物业管理费。该物业公司认为马某某造谣诬陷,请求判令马某某在小区公告栏和微信群公开赔礼道歉、消除影响、恢复物业公司名誉等。

法院认为,微信群并非法外之地,维权也应使用正当方式,切不可在公共场合或网络(包括微信群)中发布似是而非或未经证实的论断侵害他人名誉权。马某某未能提交证据证明其在微信群发布的案涉文章客观、真实,言辞中煽动案涉小区业主不交纳物业费,有可能影响物业费的正常收取,应认定构成对该物业公司名誉权的侵害,应对其侵权行为承担相应的法律责任。