

女子与同事打架被开除,公司为何赔偿她7万元

今日女报 / 凤网记者 欧阳婷

员工在工作期间发生争执,继而互相推搡。为了以此为戒,公司按照制定的规章制度,开除了两位员工。本以为纠纷到此结束,殊不知,其中一位女员工因此申请了劳动仲裁,要求公司赔偿损失……

员工打架被公司开除,到底合不合法?近日,怀化市新晃侗族自治县人民法院审理了一起关于非法解除劳动合同的案子——判决结果显示,支持员工仲裁,公司需要赔偿损失。

到底怎么回事?

案例 | 上班期间与同事打架,她被公司开除

李梅(化名)本是新晃侗族自治县一家百货公司的员工,从2007年开始,一直在公司工作,从一名销售员升职为综合处销售经理。其间,除了2010年至2016年,李梅是和劳务派遣单位签订的劳动合同,其他时间,都是直接和百货公司签订的劳动合同,她告诉记者:“根据最新的劳动合同,如果没有出现重大的失误,就可以一直工作到2031年。”

2022年1月4日,在工作时间内,李梅在办公室和另外一名同事赵琴(化名)发生了争执,两人越吵越激烈,继而引发了肢体冲突,“两个人互相推搡了几下”。而在这过程中,李梅受了伤,便叫来了警察。

派出所民警到现场后,听完李梅和赵琴两人的各自诉说,并征得双方同意后,决定接下来的事情交由百货公司来处理。在公司的调解下,李梅到医院检查了伤口,产生的一系列费用由赵琴承担。

为了避免同样的事情再发



资料图片

生,让其他员工引以为戒,百货公司对李梅和赵琴作出了开除处理,并发出了《关于李梅与赵琴打架事件处理通报》,通报上显示:“李梅因触犯《员工八条高压红线》第3条(服务态度恶劣、打骂、刁难顾客,造成顾客投诉、严重影响公司形象者)及《员工手册》第四部分第8条第(6)项(殴打同事或相互殴打者,且属于情节恶劣或影响重大的),决定对李梅与赵琴两人同时作出解除劳动合同并作开除处理。”

被开除的李梅并不认同公司的决

定,她递交《关于对李梅、赵琴打架事件的处理通报复议申请书》未果后,便向新晃侗族自治县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司一次性补偿她12个月的工资69401元及违法解除劳动关系的经济赔偿金138802元。

在劳动人事争议仲裁委员会的处理下,最终裁决公司需要支付李梅违法解除劳动合同的赔偿金共计138802元。

仲裁结果出来后,百货公司又向法院提起诉讼,请求判决公司无须支付李梅赔偿金。

属于情节恶劣或影响重大的。”而“殴打”是指行为公然实施的损害他人身体健康的打人行为,行为方式一般采用拳打脚踢或者使用棍棒等器具殴打他人。

从公司提交的证据来看,并不能证明李梅殴打同事赵琴。所以百货公司单方解除与李梅的劳动合同并开除李梅无事实和法律依据,构成违法解除劳动合同,判决百货公司于判决生效之日起10日内支付李梅赔偿金99582元。

随后经怀化市中级人民法院调解,公司一次性补偿李梅70000元。

说法 | 处理纠纷要分清受害方与加害方

杨光经(新晃侗族自治县人民法院民事审判庭法官)

在此案件中,用人单位放大劳动者的错误,没有严格按照公司规章制度处理是最主要的问题。因此,用人单位也没有足够的证据来证明自己的主张,从而导致法院不支持用人单位的诉求。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定,如果劳动者存在“严重违反用人单位的规章制度”等情形,用人单位可以解除劳动合同。如果用人单位的规章制度有明文规定打架行为属于严重违反规章制度,且规章制度合法有效,用人单位可以“劳动者存有打架行为,严重违反劳动纪律和公司规章制度”为由,开除劳动者,“这种情况是不需要支付经济补偿金的”。

不过,在这一过程中,用人单位需要给出合理合规的依据,“否则就是举证不能,法院或者劳动仲裁委员会无法支持其主张”。

需要提醒的是,一旦发生斗殴,在公司的处理过程中,劳动者若认为自己遭到了不公正的对待,可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,或者向法院提起诉讼,维护自己的合法权益。

比如说,劳动者和同事在下班聚餐期间,发生口角争执,造成同事不同程度的人身损伤和财产损失,民警调解后并未对当事人进行处罚,但公司依旧以“聚餐系工作关系的延续,打架行为已严重违反公司规章制度”为由,开除了劳动者。这种情况下,劳动者可以要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的。

判决 | 公司证据不足,法院维持仲裁结果

在法庭上,百货公司提交申诉理由——“在李梅入职时,公司已经将规章制度告知,她仍在上班期间发生打架斗殴,其行为严重违反了公司的规章制度,给公司造成了极其恶劣的影响,公司作出开除李梅的决定是合法的。”

可这样的说辞,李梅并不认可。她提出了三点质疑:

第一,整场争吵是由赵琴挑起,自己是受害方;

第二,起争执地点是分公司,分公司没有开除她的权限;

第三,事件发生后,她按照公司程序申请了复议,但公司迟迟未有回复。

在听取双方说法后,法官认定,从事件处理通报来看,公司开除李梅的理由是“违反《员工八条高压红线》第3条以及《员工手册》第8条第(6)项的规定”,但《员工八条高压红线》第3条是针对员工与顾客发生矛盾时的处理,而本案是员工内部两人之间发生矛盾,因此,依据此条开除员工明显不当。

另外,《员工手册》第8条第(6)项是“殴打同事或相互殴打者,且

本期法条 |

1.《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定:劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反用人单位的规章制度的;

(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用

人单位提出,拒不改正的;

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

2.《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条的规定:“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”

《一棵大树,倒下了!过路女子,被砸进ICU》后续

双峰县人民法院判决先预执行,由公路建设养护中心垫付40万元

今日女报 / 凤网记者 欧阳婷
“妈妈已经从急诊ICU(重症监护室)转到了医院中心ICU,但仍处于保命阶段。”5月9日,距离事发已经过去一个多月,王女士告诉今日女报/凤网记者,目前妈妈王琴(化名)

因为病情反复,已经出现了气胸、感染等症状,“医生建议尽快手术,但妈妈目前的情况仍达不到手术的标准”。

4月3日,王琴经过娄底市双峰县走马街镇G234国道时,公路边一棵10米余高的法国梧

桐树倒下,当场砸倒王琴。经医院检查,王琴存在创伤性休克、血胸等多项危重损伤,在双峰县人民医院抢救后,被送到中南大学湘雅医学院接受治疗。医生告诉王女士的家属,即使能够保住性命,但王琴的胸椎骨折后骨头

碎片插入脊椎中,很有可能会造成高位截瘫。

5月9日,今日女报/凤网记者了解到,目前,双峰县人民法院已判决医疗费先予执行,40万元医疗费由双峰县公路建设养护中心垫付,已转账给患者家属。

至于树木的归属问题以及具体责任划分,待双峰县政府成立的工作小组进行调查公布。

而据《湖南日报》报道,目前双峰县林业局、县交通运输局皆否认了该树木的管理关系。