

员工午休时大声外放音乐,被公司警告7次、被联名投诉、被报警处理后仍未改正

# 工间午休我的“自由”谁做主

## 阅读提示

午休期间,一家公司的员工郝争(化名)经常外放手机音乐,影响他人休息,经公司多次提醒,郝争依然我行我素,后公司将其辞退。在郝争看来,午休本该就休息,其有自由活动的权利。对于公司的解聘决定,郝争表示不服并提起了仲裁与诉讼。

本报记者 赖志航

工作日的午休,原本是一段宝贵的休息时间,若有员工在此时用手机外放音乐且拒不改正,公司能以违纪为由将其辞退吗?

郝争是一家汽车配件生产企业的员工,按照其公司规定,每天的12点20分至13点10分为午休时间。然而,在他看来,这是一段难得的休闲时光。在此期间,郝争多次在办公室大声播放手机音乐或视频,毫不顾及他人感受。为此,公司按照规章制度,以其在工作场所喧哗为由,先后给予其7次处分。

但是,郝争并不承认自己的行为存在过错,拒不改正,且认为午休时间并非工作时间,因此其有自由活动的权利,公司对他的警告限制并侵犯了他的人身自由权。接到辞退通知后,郝争诉至法院,要求公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金15.5万元。

郝争的行为算不算违规?公司的辞退决定合法吗?这笔赔偿金该不该付?近日,法院对该案作出了终审判决,驳回郝争的诉讼请求。

### 员工午休时外放音乐

在公司规定的午休时间,员工郝争因为自己的不当行为,多次受到处罚。2021年6月30日,公司第1次警告郝争,事由为他在工作场所大声播放手机音乐,影响到其他部门人员午休,且经提醒后仍不改正。

同年8月31日,公司因同一事由再次对其发出警告。对此,郝争提出异议,认为午休时其有自由活动的权利,公司对他的警告限制并侵犯了其人身自由权。况且,其当时在

玩游戏,游戏声音并非连续传出,经他人提醒后,其退出了游戏并改为调低音量观看视频。

2021年10月9日,公司第3次警告郝争,并告知其行为导致部门多人联名投诉。

郝争辩称,公司给予违纪处罚书,侵犯了其人身自由,其他部门联名投诉,亦是公司故意为之。

仅仅四天后,公司对郝争发出了第4次警告,事由与此前相同,且认为其经主管多次提醒后拒不改正,继续3次警告后,再次违反纪律。

对次,郝争提出了新的辩解,称每个人都有不同的休息方式,而他的休息方式是玩手机,但公司一直对其进行变相打压或限制。

### 公司警告7次后仍未改正

四次警告后,公司向郝争发出了《午休调离工作岗位通知》,以其持续在午休时间制造噪音、严重影响同事休息、被多次提醒警告后仍不改正为由,要求其在2021年10月13日起,于公司规定的午休时间在办公室大厅接待处休息,且未经允许不可进入办公室,如强行进入办公室并继续制造噪音影响其他人,公司将按严重违纪处理。

然而,这则通知并未实现预期的警示效果。2021年10月14日,公司第5次警告郝争,称其拒不执行公司的午休安排,并且继续

在工作场所内制造噪音影响他人,导致公司报警处理。

对于此次处罚,郝争提出异议,认为公司企图以报警的方式来对其进行恐吓。

同年10月20日,拒绝执行《午休调离工作岗位通知》的郝争被第6次警告,且辩称其没有故意制造噪音,曾按要求调低音量,但无论音量多小他人就说“吵”,要求公司对上述通知进行解释说明。

两天后,公司第7次警告郝争,称其至今不执行公司通知的午休安排,继续在工作场所内制造噪音影响他人,多次劝解、多次警告拒不改正,拒不服从上司管理,再次给予严重警告处分一次。

### 被辞退后索赔未获支持

在公司发出第7次警告的当日,郝争收到了解聘通知书。

该通知提到,2021年以来,郝争多次违反公司纪律,公司对其发出多次普通警告、4次严重警告,但其仍不改正错误,且不服从管理,依据该公司《职工工作规则》相关规定,决定给予其解雇处分。

对于该解聘决定,郝争表示不服并申请仲裁,要求公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金15.5万元。经审理,仲裁裁决驳回其

请求。郝争遂诉至一审法院。

一审法院认为,本案的争议焦点是公司解除与郝争的劳动关系是否合法。

法院指出,友善是公民的基本道德规范,也是社会主义核心价值观的体现,郝争在办公场所不顾他人感受,肆意放纵自身喜好,在公司多次警告提醒其行为已干扰他人的情况下,仍未作出任何改变。劳动者虽然享有休息的权利,但理应以不影响其他人员为前提,在午休期间选择合理的方式休息是尊重其他劳动者的应有之义,郝争通过打游戏、观看视频、外放音乐等方式在办公场所制造各种声音,应属于其在工作场所喧哗的一种方式,亦非合理解决问题的途径。

案涉公司《职工工作规则》明确规定,在工作场所内喧哗给予警告处分;在一个年度内得到一次警告后,再次违反纪律的,给予严重警告;一个年度内警告累计三次、严重警告累计两次又再次违纪的给予解雇处分。

本案中,双方对《职工工作规则》的真实性无异议,公司据此解除与郝争的劳动关系,符合《劳动合同法》第39条规定,一审法院认定公司系合法解除与郝争的劳动关系。

因郝争要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金,缺乏事实和法律依据,法院不予支持,并判决驳回其诉讼请求。

郝争不服提起上诉。二审法院认为,本案核心争议为案涉公司是否应支付违法解除劳动关系的赔偿金。针对该问题,郝争虽提出上诉,但其既没有新的事实与理由,也未提交充分有效的证据佐证自己的主张,故应认可一审法院对事实的分析认定,判决合法合理,且理由充分,应当予以确认。据此,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

## 法问

# 工资只有口头约定 被拖欠后该怎么办

本期主持人:本报记者 刘旭

### 读者来信

编辑您好!

2023年7月,我入职沈阳一家科技公司,从事工程技术岗位工作。

公司跟我口头约定月工资为5000元,随后,我添加了人事部门工作人员微信,并与其入职后相关工作安排进行了沟通,当时的微信聊天记录仍有保存。

工作期间,公司说我存在诸多不足,且不符合该企业的用人标准。相关管理人员多次对我进行口头提醒和告知,并于入职20天后提出将我辞退。

我一赌气直接离职了,且没有按公司要求进行交接。但是,公司当时并没有付我工资。想问下这种我与公司口头约定的工资,应当如何证实?能否要回?

沈阳 邢先生

### 为您释疑

邢先生您好!

对于未签订劳动合同也未明确约定工资金额的,除了与双方当事人进行有针对性的询问,还主要依据双方提供的证据,如工资流水、工资条、转账记录,或者其他可以证明金额的证据、与公司相关人员的微信聊天记录、老板确认过的工资金额等。

对于未实际支付过工资的,根据《劳动合同法》第十一条的规定,用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同,与劳动者约定的劳动报酬不明确的,新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行同工同酬。

如果签订了劳动合同,劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确的,用人单位可以与你重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

如果用人单位不承认口头约定的工资,你可以到劳动行政部门举报,如果你不愿协商、协商不成或者达成和解协议后用人单位仍不履行,则可以向调解组织申请调解。

若不愿调解、调解不成或者达成调解协议后用人单位不履行,你可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;如果对仲裁结果不满意的,在拿到仲裁书后15天之内,可以到法院起诉。

沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心调解员 石慧

## 你丰收 我护航

为保障辖区秋收顺利进行,安徽和县公安开启“秋收警务”模式。10月20日,和县公安局乌江派出所联合特巡警大队民警走进乡镇、田间地头,聚焦源头隐患治理、涉农纠纷化解等工作,面对面与群众“拉家常”,着力解决群众“急难愁盼”问题。

本报通讯员 杨杉杉 摄



## 超龄农民工下班途中受伤法院认定工伤

本报讯(记者陈丹丹)近日,北京市平谷区人民法院审理了一起因用人单位不服人社局作出的“超出法定退休年龄的劳动者被认定为工伤”而提起诉讼的案件,驳回上诉,维持原判。

1971年出生的孙某为农业户口,未办理过退休,未领过退休金。2013年,孙某入职某小学,担任生活老师,工作性质为夜班。

2022年1月10日8时37分,孙某下班回家途中与唐某发生交通事故,经交警认定,唐某全责,孙某无责。后人社局认定孙某所受伤害属于工伤。某小学对被诉认定工伤决定不服,诉至法院。

法院经审理认为,根据有关规定,用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民,在工作时间内、因工作原因伤亡的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。达到或超过法定退休年龄,未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇,继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的,用人单位依法承担工伤保险责任。

法院指出,本案中,孙某为务工农民,在事发时虽已超过法定退休年龄,但未办理退休且未依法享受城镇职工基本养老保险待遇,在达到退休年龄前后均在某小学工作,根据孙某事故当日行车路线、事故发生时间,某小学寒假放假通知等证据,能够认定孙某系在工作时间内的下班途中发生交通事故,人社局认定事实正确。最终,法院判决驳回案涉小学的全部诉讼请求。

## 网络主播是不是公司员工引争议

法院判公司进行了日常管理,存在劳动关系

本报讯(记者虎慧敏 实习生施洋洋)随着网络直播行业的快速发展,网络主播成为新兴的就业岗位,但网络主播与公司之间的关系问题一直备受争议。近日,广西贵港市平南县人民法院审理了这样一起案件,法院判定传媒公司与主播存在劳动关系,并判令该公司支付相应的经济赔偿。

2021年4月25日,李慧(化名)担任平南县一家传媒公司的网络主播。根据双方的协议,李慧每月工作时间不少于160小时,每月休息5天,工作时间为白班和晚班,李慧选择晚班,而她的薪酬包括底薪和提成。

2022年5月6日,传媒公司因为误解李慧在直播期间使用手机,通知她停播。5月

26日,传媒公司把李慧移出工作群并通知她搬离公司宿舍。

李慧申请劳动仲裁,要求确认与传媒公司存在劳动关系,并索赔解除劳动关系的经济赔偿金以及未签署书面劳动合同的两倍工资差额。

仲裁委裁定:双方在2021年4月25日至2022年5月6日之间存在劳动关系,传媒公司支付李慧未签署书面劳动合同的两倍工资差额,共计2.7万余元,以及解除劳动关系的经济赔偿金9750元。

传媒公司不服,诉至平南县人民法院。公司称,双方仅存在合作关系,而非劳动关系。李慧拥有自主决定直播时间和内容的自

由,公司并未实施管理、指挥、监督职能,也无法控制李慧是否直播以及直播内容。此外,李慧的直播账号由她自己管理。

李慧则称,公司对她的工作进行了严格限制,包括合同约定、规章制度、训诫、罚款等,双方签署了合作协议并约定了工资等,这些事实表明存在劳动关系。法院判传媒公司支付未签署书面劳动合同的两倍工资差额和解除劳动关系的经济赔偿金。

法院审理后认定,双方在2021年4月25日至2022年5月6日之间存在劳动关系。公司对李慧进行了日常管理,制定了规章制度,双方签署了合作协议并约定了工资等,这些事实表明存在劳动关系。法院判传媒公司支付未签署书面劳动合同的两倍工资差额和解除劳动关系的经济赔偿金。

## 司法救助 助力乡村振兴

“司法救助金已经收到了,感谢检察机关对我们的关怀和帮助!”贵州从江县检察院办案人员收到这样一条感谢信息。

近日,从江县乡村振兴局向该院提供一条司法救助线索,走访调查发现救助申请人系一起交通肇事案件被害人配偶,案发后家庭失去了唯一的经济支柱,家中还有两名未成年子女待抚养,且还未得到犯罪嫌疑人赔偿。经审查认为,申请人符合国家司法救助条件,遂立即启动司法救助程序,给予救助申请人国家司法救助金1万元,并及时向其居住的村居反馈情况。

自从从江县人民检察院与县乡村振兴局共同签订《关于司法救助助力乡村振兴协作机制》以来,县乡村振兴局向法院移送司法救助线索4起,该院审查决定救助3件7人,其中2人为原建档立卡贫困户、1户为五保户。该《机制》的建立拓宽了司法救助的渠道,为防止因案致贫、因案返贫发挥了重要作用,共同构建了司法救助助力乡村振兴的司法救助格局。(李诗雅)

## 打造人才队伍 提升治理水平

近年来,黑龙江密山市柳毛乡将乡村振兴纳入工作重点,着力打造人才队伍,深入落实“助力乡村振兴万人计划”,累计招录10名大学生到村任职投身基层治理,为全面推进乡村振兴提供人才支撑。该乡党委坚持党管人才,定期召开到村任职大学生座谈会交流工作收获、听取意见建议;制定“一人一册”人才管理档案,形成业务骨干“传帮带”机制。村党支部积极引导优秀人才向党组织靠拢,培养入党积极分子6人。

青年干部利用自身优势积极投入乡村建设,赋能产业项目经济。2023年协助各村共栽种绿化植物6万余棵,新建标准化石砌明排5000延长米,清理农田沟渠8000米,更换农户铁栅栏2400延长米,共安装路灯300盏;帮助困难群众解决急难愁盼问题30个,帮助困难家庭申请救助资金6万元;推进永胜村肉牛养殖项目、团结村农机出租项目、团结村“万头猪场”项目落地,增加就业岗位30个,人均增收2.5万元。(潘悦)

## 优化绩效分配 激发创业热情

今年以来,为充分发挥绩效考核的激励作用,调动起员工“干事创业”的积极性,河北国网沧州市渤海新区供电公司不断探索研究,在绩效分配中创新应用“绩效系数”,充分调动了员工工作的积极性。

据悉,国网沧州市渤海公司将“绩效系数”与员工绩效工资分配直接挂钩,根据员工的岗位职责、承载力及其贡献度等因素,核定员工的“绩效系数”,员工岗位角色发生变化时,实时调整“绩效系数”,促使分配向综合承载力高的部门倾斜,引导人力资本资源合理流动,从而不断提升个体工作质量。

“绩效系数”的引入,使得员工绩效工资分配更加灵活、精准,员工由于贡献不同可实现收入差异,绩效工资分配进一步向业绩优、承载力强、贡献大员工倾斜,让员工体会到“干与不干不一样,干好干差不一样”,员工工作主动性和积极性不断增强,“能增能减”取得实效。(刘辉 田浩)

## 强化监督协作 提升办案质效

侦查监督与协作配合办公室成立以来,贵州台江县检察院坚持以“在办案中监督,在监督中办案”“双赢多赢共赢”的理念为指引,聚焦从“建起来”到“用起来”的目标导向,依法能动履职,积极推进侦查监督与协作配合机制落地见效。该院与台江县公安局联合会签了《侦查监督与协作配合办公室工作办法》,就规范开展线索排查、提前介入、重大敏感案件研判会商等提出具体要求。该院选派1名员额检察官、3名检察官助理组成办案团队常驻侦办,对公安机关办理的刑事案件及时开展监督。

今年以来,该院与公安机关召开会商会议20余次,讨论疑难复杂案件30余件。提前介入案件52件,提前介入率42%。监督立案10件、监督撤案7件,督促及时完善证据20余件,纠正侦查活动违法21件次,建议公安机关对撤回起诉的案件作出行政处罚6件。所办刑事案件“案-件比”为1.01,认罪认罚适用率91.7%,一审服判率95%,办案质效明显提升。(潘雨萍)

广告