



以严重违纪为由辞退的合理性

【经典案例】

2004年9月31日,王某入职深圳市某幼儿园,从事厨师工作,双方依法签订了劳动合同。2007年7月21日,王某在炒菜过程中擅离职守,导致油烟过大,触发了消防系统报警。幼儿园就上述事实提交了管理处出具的证明并申请证人作证,王某表示认可火警的事实,并称事发时确实不在厨房,回宿舍取东西了。2007年7月25日,幼儿园以王某工作期间发生工作事故,已属严重违纪为由解除了与王某的劳动关系。

2007年9月19日,王某申请劳动仲裁,请求幼儿园支付解除劳动合同的经济补偿金。仲裁委经审理裁决由幼儿园向王某支付经济补偿金3450元。幼儿园不服裁决,向法院提起诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为: 幼儿园以严重违纪为由解除劳动关系,是否合理?

一审法院认为, 被告虽在工作期间两次触发消防系统报警, 但违反劳动纪律尚未达到严重程度, 亦未对原告的工作造成影响, 故其辞退行为不当, 应承担经济补偿金。

二审法院认为, 幼儿园作为无自我保护能力幼儿聚集的地方, 防火等安全防护工作极为重要, 尽管王某的行为未直接造成损害后果, 但其作为幼儿园厨师未在工作职责之内尽到谨慎注意的义务, 构成了火灾隐患, 对幼儿园师生的人身安全造成了威胁。同时, 消防系统报警带给幼儿园师生心里恐慌, 影响了幼儿园的工作秩序, 已造成恶劣影响。故, 王某的行为已严重违反劳动纪律, 二审法院判决上诉人某幼儿园无需支付解除劳动关系的经济补偿金。

【律师说法】

本案发生于《劳动合同法》颁布之前, 幼儿园解除劳动合同的依据为《劳动法》第25条第2项, “劳动者有严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的, 用人单位可以解除劳动合同。” 该案经过劳动仲裁、法院一审、二审三级机关审理, 在对事实部分认定一致的情况下, 二审法院给出了截然相反的结论, 原因在于, 在幼儿园未于规章制度中明确王某的行为是否属于重大违纪的前提下, 两审法院对于“严重违反用人单位的劳动纪律”这一标准的认定思路存在不同。通常来说, 员工的轻微过错不能构成解雇的合法理由, 严重过错和重大过错才构成立即解雇的合法理由, 在以上判断的原则上, 法官可视个案情况进行评判, 存在一定的裁量空间。

蓝海认为, 对于员工违纪程度是否严重, 应当结合主客观两方面进行考虑。主观上要求劳动者对于违纪行为的后果持故意或重大过失的心态; 而客观上要求劳动者的违纪后果足以严重到影响劳动合同履行亦或是给用人单位造成了重大利益损失(既包括具体财产, 又包括无形资产)。从本案的事实来看, 王某离岗的行为看似轻微, 但其作为厨师对于炒菜过程中离岗可能产生火灾的严重后果理应知晓并杜绝, 主观上存在放任其发展的重大过失; 而离岗不仅导致自身当日工作未能按照劳动合同约定完成, 又造成消防系统报警给幼儿园的师生造成了恐慌, 客观上导致幼儿园正常工作秩序受到影响, 产生了损失。综合来看, 幼儿园以严重违纪为由将其辞退存在合理性, 二审法院的判决于法有据。

尽管《劳动合同法》第39条第2项规定, “劳动者有严重违反用人单位规章制度的, 用人单位可以解除劳动合同。” 该规定对不再体现原《劳动法》第25条中对“劳动纪律”的规定, 但其并未当然否认了“违反劳动纪律”的可适用性。实践中, 不少用人单位的规章制度可能不完全健全, 而另一方面制定规章制度时一般也不会将一些劳动者应当知晓的常规性劳动纪律规定在内。因此, 规章制度未涵盖到的部分违纪行为, 如严重影响用人单位生产秩序, 造成损害的, 并不等同于无法受到约束, 本案二审法院对于幼儿园解除理由合理性的解读依然值得借鉴。

案例来源: 微信公众号 子非鱼说劳动法 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com