



天气逐渐炎热,一些劳动者的脾气难免也会变得大些。在人与人交往的职场中,发生口角、冲突在所难免,如果这些冲突升级为打架、斗殴等情形,劳动者则往往会被企业以“违纪”为由解除劳动合同。那么,“打架”职工何去何从? 如果打架受伤了,又是否能算作工伤呢? 本期《劳权周刊》将围绕“职工打架”这一话题,邀请《劳动法》专家进行分析、研究,也希望劳动者们在怒发冲冠前能够冷静下来。

职工打架被辞退 不问情由开罚单

企业处理“动手事件”须三思

案例一 ▶

打架事件 导致企业财产损失,该不该罚

“90后”小张大学一毕业就进入一家互联网企业,由于大学学的是电子通信专业,因此进入这家企业算是专业对口。小张与公司签订了期限为3年的劳动合同,工资为底薪+绩效,其中绩效根据完成项目的情况进行提成。专业技术不错的他在入职不久便受到领导重用,用同事的话来说,他像是一匹“黑马”活跃在部门中。不久,他和一名前辈之间却发生一起不愉快的事件。

事情发生在领导分配他和这名前辈一同负责一个项目的开发工作中。小张说,自己原本不想接这个项目,因为部门里别的同事手中都有活,而自己更擅长开发项目,因此自己觉得干这个活比较合适。虽然他知道自己与这名同事一同工作心里有些芥蒂,但是他想,只要做好自己工作即可,也就没有多说什么。就在两人加班的第三个晚上,小张负责编写,同事负责测试。由于时间紧任务重,小张再三叮嘱这名同事要在当晚测试完,第二天才能如约交付,但是还没过当天晚上11点,这名同事就称家里有急事要回家,留小张一人在办公室里加班加点。果不其然,第二天交付项目后,由于缺乏足够的测试,导致小张忙于多时的项目未能通过验证。为此,领导以小张未完成工作为由,克扣了他

和同事的当月绩效工资。

得知这一消息后,同事立刻找到小张,并以小张当天未开发完项目为由数落他。“我也很委屈,项目是他负责测试的,我只负责开发部分。没有交付的原因是测试未通过,怎么都应该算是他的问题吧,现在我已经被扣工资了,还要被他一通数落,凭什么!”就这样,小张没说几句就和这名同事争论了起来。两个大男人你一言、我一语地在办公室相互吵着,越吵越烈。小张没忍住自己的脾气,直接动手推了这名同事一下,而同事也不示弱,立即回手,没一会儿两人便扭打在茶水间。打着打着,两人将茶水间内的咖啡机、热水壶、水杯、碟子等都敲碎了,引起了办公室内一阵骚动。

“领导告诉我,看在我能力的份上,不会辞退我,但是我和同事既要赔偿因打架而摔碎的咖啡机、热水壶等,还要被连续扣光两个月全月的绩效工资以作惩戒。”小张表示,虽然他知道在公司内打架是不对的,但是既然都赔款了,又为什么还要惩戒?更重要的是,小张每个月的工资主要是靠绩效部分,如果绩效工资被扣光了,那么当月工资剩下不多了。因此,他不明白因为打架事件而导致企业财产损失,企业能想罚就罚吗?



文 黄嘉慧 摄 朱琴

专家观点 ▶

因打架造成损失,企业不能想罚就罚

对于职工之间发生打架事件,上海唐毅律师事务所主任唐毅认为,用人单位是否能够对其进行违纪处罚,需要视用人单位的规章制度而定。但是,如果确实是因为职工打架行为而导致企业财产损失,则确实可以进行处罚。但是,并非企业想罚多少就能罚多少。根据《上海市企业工资支付办法》第十二条规定:劳动者因本人原因给企业造成经济损失,企业依法要求其赔偿,并需从工资中扣除赔偿费的,扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%,且扣除后的剩余工资不得低于本市规定的最低工资标准。也就是说,企业要求劳动者进行赔偿“不得任性”。

除此之外,当用人单位要求劳动者赔偿损失时,还应当从以下几个条

件考虑:1、用人单位的实际损失;2、劳动者存在违反规章制度、操作流程或应当遵守的劳动纪律、职业规范等职务侵权行为;3、损害与劳动者的违规行为是否有因果关系;4、劳动者是否有主观过错。由于劳动关系具有人身依附性,企业作为劳动成果的主要享受者,也应当承担一定的经营风险,一般情况下,劳动者的故意或重大过失给用人单位造成经济损失的,劳动者才负赔偿责任。

就本案小张的情况来看,如果企业规章制度中规定员工不准打架,那么他与同事打架的行为应当被罚。但是,企业所提出的处罚金额明显高于小张当月工资的20%,因此具体处罚多少则有待商榷。

案例二 ▶

同事之间发生打架冲突, 公司能否辞退

在某大厦内做大楼保安的张东遭到了企业的辞退。说起被辞退原因,他略显无奈:“还不是因为那次和领班打架嘛!”

他告诉记者,因为自己的叔叔以前也是这幢大楼的保安,所以他是叔叔介绍过来的,和公司签订为期两年的劳动合同,并且约定了工作时间和工资。

“记得第一天上班,领班就给我立威,说要我认真对待这份工作,不然就‘要我好看。’”由于领班的这句话,张东在工作时格外认真,生怕被领班抓着错。即便如此,领班依然时不时地挑刺:不该他负责的区域没有打扫卫生、保安室的门没有及时关等诸如此类“鸡毛蒜皮”的事,在他看来就是领班想激他离职的方式。

事情发生在去年12月份,由于天气寒冷,张东照例打开了保安室内的取暖器,随后便出门巡逻了。“我也知道这种行为存在安全隐患,但就是出门巡逻一会儿,而且保安室内还有另一名保安在,所以我也没多想。”第二天上午,领班将张东喊到自己的办

公室内,“他跟我说,因为我没有把取暖器关掉,所以公司要对我进行罚款。”听到领班这一说法后,张东当即对领班表示,要自己接受罚款可以,公司得先把之前法定节假日的加班费结算清楚,不然他不接受这次处罚。没想到才说几句,领班便动了怒,拿起手上的对讲机就朝他的脑袋上砸去。起先,张东并没有还手,但是领班不依不饶,推搡间张东一个抵挡动作打到了领班,导致领班重心不稳摔倒在地,随后两人便纠缠在一起。等到旁人将两人拉开后,领班扬言要辞退他,让他马上离开办公室。

一周后,领班拿来了公司辞退通知,告诉张东:因为他上班打架,违反了公司的规章制度,因此要解除与他的劳动合同。张东不理解:明明是领班先动手,自己先挨了打,为什么却被开除;再说,即便是打架的行为,为什么只有他被辞退?领班是否会受罚呢?

在这样的情况下,他找到了本报信访室,想要问清楚,究竟法律是如何规定的。

专家观点 ▶

是否因违纪解除,不能一概而论

唐毅认为,打架事件其实非常复杂。用人单位以劳动者打架违纪为由,解除其劳动关系,首先应当对事实进行认定,认定过错责任:是哪方先动手,被打方是否存在正当防卫,还是

继而发展为互相斗殴?这些都影响着劳动者的切身利益。其次,双方的受伤程度如何?这直接关系到是否需要承担行政处罚责任,甚至是刑事责任。最后,还得看打架事件发生的地点及

时间,对用人单位是否造成不良影响等等。

一般先动手一方肯定存在较大过错,如果双方或其中一方因打架事件被追究刑事责任,否则用人单位不能将管理之手伸得太长。又比如双方发生打架事件造成的人身伤害很小,但发生在工作岗位特别是一些对外接待的工作岗位,这对于用人单位的声誉及形象造成了非常大的负面影响,用人单位理应对其进行相应处理。像张东的情况,可以明确的是事情发生的地点就在工作现场,但是,究竟是谁先动手的,用人单位则要根据客观证据而定,不能因为领班的一面之词,就对张东简单地做出辞退决定。

至于打架事件发生的地点和时间对于用人单位是否能按违纪处理以及如何处理具有

案例三 ▶

在工作场所被打伤, 能否算工伤

来上海打工三十多年的老李通过应聘进入一家公司做保洁员,劳动合同一年一签,每月工资到手2500元左右。“原先做得蛮好的,后来换来了一个新的领班,对业务不熟悉,脾气暴躁,和很多人都吵过。”老李称,正是这个新来的领班,在一次工作中,和他发生了激烈争执,继而转变为殴打,不仅让他几天之内丢失了工作,还赔上了自己的健康。

回忆事发当天的情景,老李认为是一次“实力悬殊”的对抗:领班身高一米八,体重一百五十多斤,而老李才一米六多点,体重只有九十二斤,身材差别很大。当天,老李正在排队领取卫生纸之类的工作用品时,接到领班电话,让他尽快到岗位上。当他到岗向领班解释正在领取工作用品时,领班二话没说就掏出罚单,称要扣除其400元工资。原本工资就不高的老李自然不甘认罚,便多解释了几句。

既然是工作地点,因为工作原因发生的争执,老李自然认为自己应该符合工伤情形,便向有关部门提出了工伤认定的申请,但是公司说什么都不肯盖章。他实在没办法,只得向本报求助。

专家观点 ▶

判定工伤应与打架原因有关

根据《工伤保险条例》第十四条第三项,职工“在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的”,应当认定为工伤。第十六条规定:“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定,但是有下列情形之一的,不得认定为工伤或者视同工伤:(一)故意犯罪的;(二)醉酒或者吸毒的;(三)自残或者自杀的。”

从《工伤保险条例》的规定来看,职工因打架受伤要认定为工伤必须符合以下条件:(1)在工作时间和工作场所内;(2)因履行工作职责受到暴力等意外伤害;(3)排除受害方故意犯罪等情形。是否在工作时间和工作场所是很容易认定的,不在工作时间和工作场所因打架受伤肯定不能认定为工伤,但是否为履行工作职责在实践中常有争议。

首先,工伤是指劳动者在从事职业活动或者与职业活动有关的活动时所遭受的不良因素的伤害和职业病伤害。确定工伤一般需要具备“三工”要素,即工作原因、工作时间和工作地点。

不小的参考意义,比如说,如果打架事件是发生在非工作时间、非工作地点,那么除非双方或一方被追究刑事责任,否则用人单位不能将管理之手伸得太长。又比如双方发生打架事件造成的人身伤害很小,但发生在工作岗位特别是一些对外接待的工作岗位,这对于用人单位的声誉及形象造成了非常大的负面影响,用人单位理应对其进行相应处理。像张东的情况,可以明确的是事情发生的地点就在工作现场,但是,究竟是谁先动手的,用人单位则要根据客观证据而定,不能因为领班的一面之词,就对张东简单地做出辞退决定。

就是这件“小事”成为两人发生打架事件的导火索。领班直接拖他到了厕所,上来就是一拳,他本能地要做一些反抗,但因为身板不行,效果不大,领班随后又连挥两拳,他就再也爬不起来了。之后,客房部的一个秘书带他到医院看了病,医生初步诊断有几根肋骨骨折了。就医后,老李没有能够马上卧床休养,而是又被叫到了单位。没想到公司推卸责任说,他们之间的斗殴原本就属于违纪行为,打死了也跟单位没关系。随后他便收到了单位寄来的快递,里面是一份解除劳动关系通知书,这时候他才明白了公司的意思。

既然是在工作地点,因为工作原因发生的争执,老李自然认为自己应该符合工伤情形,便向有关部门提出了工伤认定的申请,但是公司说什么都不肯盖章。他实在没办法,只得向本报求助。

其次,要看双方打架的原因是不是与本职工作有关系,因为每个职工在单位上班都有明确的工作内容,如果打架的原因和工作内容无关,打架受伤一般不能认定为工伤,如因双方平时的个人恩怨,或者为其他私人原因报复而引起的打架致伤残等,也是不能认定为工伤的。

另外,在工伤认定中,谁先动手确实也是一个考量因素,但并非决定性的因素,关键在于双方采取的措施是否相当。根据《工伤保险条例》第十六条规定,如果受害人的行为有故意犯罪等情形的,也不能认定为工伤。当然,这里的“有故意犯罪等情形”是针对受伤者而言,与加害人的行为是否为故意犯罪是没有关系的。