

案件审理中，单位能否因职工有其他违纪解除劳动合同？

以案说法



资料照片

★案情简介

2016年7月1日，孙某与某公司签订劳动合同，约定：劳动合同期限为自2016年7月1日起至2019年6月30日止；乙方严重违反甲方的劳动纪律、规章制度的，甲方可以立即解除本合同且不承担任何经济补偿；甲方依法制定并通过公示的各项规章制度，如《员工手册》《奖励与处罚管理规定》《员工考勤管理规定》等文件作为本合同的附件，与本合同具有同等效力。

2017年9月、10月，孙某先后多次存在工作时间未穿工作

服、代他人考勤、在单位公共平台留言辱骂公司主管等违纪行为。事后，公司依据《奖励与处罚管理规定》对孙某上述违纪行为分别给予扣分处罚。2017年10月17日，公司以未及时上交履职期间的营业款为由安排孙某停工，次日孙某至公司刷卡考勤，显示刷卡信息无法录入。10月25日，公司出具解除劳动合同通知书，载明孙某在未履行请假手续也未经任何领导批准情况下，无故旷工3天以上，即日起与孙某解除劳动合同。孙某随后上诉法院，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金68500元。

★争议焦点

孙某认为自己并非无故旷工，是单位领导安排停工所致，并提供刷卡失败视频为证，后期公司也没有安排其到公司报到，故公司以旷工为由解除劳动合同属于违法解除。

公司在审理过程中提出孙某在职期间还存在未按规定着工作服、代人打卡、谩骂主管及未按公司规定及时上交营业款项等违纪行为，严重违反用人单位规章制度；加之孙某无故旷工多日，依法解除其劳动合同，符合法律规定。

本案争议焦点在于公司解除劳动合同的行为是否合法。

★裁审结果

法院一审判决公司支付孙某违法解除劳动合同赔偿金，公司不服，提起上诉，中院驳回上诉，维持原判。

★点评

用人单位单方解除劳动合同是因劳动者存在违反规章制度、违反劳动合同约定的行为，对该解除行为合法性的认定也应以作出解除劳动决定时的事实、证据和相关法律规定为依据。用人单位向劳动者送达的解除劳动合同通知书，是用人单位向劳动者作出解除劳动合同的意思表示，对用人单位具有法律约束力。在案件审理过程中，用人单位超出解

除通知中载明的依据及事由，另行提出劳动者在履行劳动合同期间存在其他严重违反规章制度的情形，并据此主张符合解除劳动合同调解的，法院不予支持。本案中，公司向孙某送达的解除劳动合同通知书明确载明解除事由为孙某无故旷工3天以上，孙某的诉请也是公司以其无故旷工3天以上而解除劳动合同行为的合法性，因此法院对公司解除劳动合同的合法性审查也以解除劳动合同通知书上载明的内容和范围有限。虽然公司在庭审中提出孙某在工作期间存在其他严重违反用人单位规章制度，公司有权解除劳动合同的情形，但在出具解除劳动合同通知书上没有将这些行为作为解除的理由，因此对公司在诉讼期间提出的主张，法院不予支持。文 何永强 摄 展翔

★乔法官说法

员工有过错，为啥还要公司调解？

乔法官：

我的一位HR朋友最近和我吐槽，说他们分公司一员工午休时与来访朋友在休息室打牌聊天，上班半个小时还没到岗，正巧被集团公司督查人员发现，分公司因此被认为管理松懈，季度绩效考核被下拉一档。经理非常生气，决定开除此人以儆效尤。但该员工随即提起劳动仲裁，称其午休时与朋友小聚，因长久未碰到，一时兴起，忘了时间，并非故意违纪，认为公司违法解雇，应支付其违法解除劳动合同赔偿金。经理则认为该员工严重违纪导致分公司在集团考核排名落后，公司四十几个人每人都要少拿三四千块钱奖金，这样处理并不为过。仲裁员一直在做公司工作，说如不调解，公司败诉风险很大。我的HR朋友认为仲裁委太偏向员工，这样的人不开除，公司还咋管呢？

读者 齐先生

齐先生：

在劳动合同的履行过程中，用人单位是管理者。为了维护正常的经营秩序，确保劳动合同顺利履行，用人单位可以依照制度规定依法行使其管理职责，包括谈心、教育、警告、严重警告，直至解除劳动合同。解除劳动合同是从根本上消灭劳动权利义务，对用人单位而言是最严厉的管理手段，应当依

法审慎行使。劳动法明确规定，严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度，或严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同并无需支付任何补偿金。司法实践中，我们通常会综合考虑各方面的因素来判断员工行为是否“严重”、是否达到足以解除劳动合同的程度。如劳动者有无主观故意；是否存在屡教不改的情形；对劳动者的处罚是否明显失当；用人单位所依据的规章制度是否通过民主程序制定并告知劳动者；劳动者违纪行为及其程度是否在规章制度中明确；违纪行为是否对用人单位造成重大损害或给用人单位的正常经营产生重大影响等。

你所提及的那位员工上班时仍与朋友在休息室打牌，肯定存在过错。但公司方未及时发现、制止，也没尽到管理职责。该员工行为是否达到可解除合同的程度，尚需综合其他一些情况判断，包括公司对相关情形有否规定、该员工是否存在屡教不改等情形、是否还有其他更恰当的处理方式。仅从你目前表述看，直接解除劳动合同确实处罚过重。劳动仲裁和诉讼期间的调解都是法定程序，也是基于一定的事实和依据，并不存在偏袒的说法。建议你们充分考量后作出理智的决定。文 乔蓓华

★给你提个醒

法定假期多两天，统筹安排有新规

小李计划2025年春节假期携带家人一起去国外度假旅游。按以往经验，春节假期前后可能会形成连续工作7天左右的情况，因此小李会在假期前后申请使用几天带薪年假，以避免连续工作7天带来的疲劳感。公司HR告诉他，2025年起，国家的放假办法已更新，不仅增加了法定节假日，也对连续放假的规则进行了明确。

一、法定节假日自2025年起增加两天。

根据2024年11月国务院关于修改《全国年节及纪念日放假办法》的决定，将第二条第二项修改为“春节，放假4天（农历除夕、正月初一至初三）”，第四项修改为“劳动节，放假2天（5月1日、2日）”。这意味着，原《全国年节及纪念日放假办法》中规定全体公民放假的法定节假日11天变为每年13天。因此在《国务院办公厅关于2025年部分节假日安排的通知》（国办发〔2024〕12号）中明确：“二、春节：1月28日（农历除夕、

周二）至2月4日（农历正月初七、周二）放假调休，共8天。……四、劳动节：5月1日（周四）至5日（周一）放假调休，共5天。”这就意味着2025年春节将升级为“8天长假”。

二、假期调休安排有新规则。

对于放假时间变长，职工们普遍表示欢迎。但正如本文前述案例中小李所担忧的问题，经调休综合安排后的假期时间变长，是否会意味着连续工作时间也会增加呢？在新修订的《全国年节及纪念日放假办法》和《国务院办公厅关于2025年部分节假日安排的通知》（国办发〔2024〕12号）中，也对这个问题作出了明确。

新修订的《全国年节及纪念日放假办法》第七条规定：“全体公民放假的假日，可合理安排统一放假调休，结合落实带薪年休假等制度，实际形成较长假期。”而《国务院办公厅关于2025年部分节假日安排的通知》（国办发〔2024〕12号）中则进一步明确

了“长假调休”的实施原则：“经党中央、国务院批准，根据2024年11月修订的《全国年节及纪念日放假办法》，自2025年1月1日起，全体公民放假的假日增加2天，其中春节、劳动节各增加1天。据此对放假调休原则作进一步优化完善，除个别特殊情形外，春节自农历除夕起放假调休8天，国庆节自10月1日起放假调休7天，劳动节放假调休5天，元旦、清明节、端午节、中秋节分别放假调休或连休3天（如遇周三则只在当日放假），国庆节放假如遇中秋节则合并放假8天。”自2025年起，经调休安排，我国职工将拥有“8天春节假”“7或8天国庆假”“5天劳动节假”，以及“1或3天元旦、清明节、端午节、中秋节假”。

与此同时，新政策还规定：“除个别特殊情形外，法定节假日假期前后连续工作一般不超过6天。”本案中，小李所担忧的“长假”前后连续工作多日的问题将得以优化改善。

文 张信