

举案说法

员工脚痛请假，微信步数上万算旷工？

【案情回顾】

某年2月，某公司员工小陈在工作时不慎扭伤腰部，当即前往医院治疗。经过一段时间休养后，他于3月18日返回工作岗位。然而，就在返岗当天中午，小陈又因脚部疼痛难忍，向生产经理提出病假申请，并再次前往医院就诊。因脚痛持续，小陈之后连续多日向公司申请病假休息。

令小陈没想到的是，4月3日，他收到公司的《开除通知》。通知中明确写道，因其“故意以病假为由骗取休假而旷工”，公司决定将其辞退。好端端的病假怎么就成了“骗取休假”？双方争执不下，最终对簿公堂。

庭审中，公司为证明小陈“装病”，拿出两项关键证据：一是3月18日早晨厂区门口的监控，视频显示小陈在7时52分是“跑步进入厂区”的；二是当日的微信运动记录，截图显示到晚上6时55分，小陈的步数高达16949步。公司认为，一个脚部有伤、需要请假休息的人，不可能跑步上班，更不可能一天走出近1.7万步。这足以证明小陈右脚正常，病假是假，旷工是真。

【法官说法】

法院审理此类纠纷的核心原则是“以事实为依据，以法律为准

绳”。在本案中，小陈提交了医院出具的诊疗记录和病假证明，这是证明其需要停止工作、进行休养的法定证据。在用人单位没有足够有力的相反证据推翻这些医疗文书之前，这些证明的效力应当被采信。

同时，关于公司提供的监控和微信步数证据，法院认为其证明力度不足，无法单独构成认定小陈“旷工”的充分依据。

法官指出，早晨上班打卡时间紧张，员工短时间内快走或小跑几步赶时间，是符合常理的行为，仅凭此短暂瞬间无法直接反推出其脚部全天都处于正常、无病状态。

关于“微信运动近1.7万步”这一点更是本案的争议焦点。法官认为，手机携带在身，其步数统计可能来自全天不同时段、不同场景的累积，包括必要的室内活动、上下班通勤甚至手机本身的晃动等。将某一天的总步数简单地与特定身体部位的伤病状况划等号，逻辑上不严谨，也是不科

学的。脚痛并不意味着一个人必须全天卧床、寸步难行，步数多少与伤病真假之间不存在必然的法律因果关系。

因此，法院经审理认为，公司解除劳动合同的行为，缺乏事实与法律依据，构成违法解除，需向小陈支付赔偿金共计118779元。

【温馨提示】

用人单位行使管理权必须合法、合理、审慎。企业怀疑员工“泡病假”时，应积极通过正规渠道核实，切不可仅凭生活表象或单一电子数据就“有罪推定”，草率作出开除等处理决定，否则将面临承担违法解除劳动合同法律后果的风险。

(原庞博整理)



任宇轩/作

产后调岗起纷争，申诉维权反遭“开除”

【案情回顾】

林女士是一家公司的职员，产假结束后，当她准备重返工作岗位时，却发现自己所在的部门已被公司撤销。面对这一变化，公司向林女士出具了一份《调岗通知书》。

林女士仔细考量后，认为新的岗位可能并不适合自己，于是两次向公司明确表示拒绝这次岗位调整。令她意想不到的是，拒绝换来的不是沟通与协商，而是公司接连两次的记过处分。

根据该公司内部《员工手册》，白纸黑字写明：当员工认为个人权益受到侵害，或对公司的经营管理措施有不同意见时，有权向所属部门或直接向公司高层提出申诉。看到这一条款，林女士仿佛抓住了维护自身权益的“救命稻草”。她随即向公司领导发送了一封申诉邮件，在邮件中，她陈述自己“受到公司不公正待遇”，并提及公司“莫

须有地降低我的绩效分”等情况。

她本以为这封邮件能启动一个公平的对话机制，没想到却成为公司解雇她的直接导火索。邮件发出三天后，一纸冰冷的《解除劳动合同通知书》送到了林女士手中。公司的理由是：林某多次违反劳动纪律，其行为给公司及其他员工带来严重不良影响。

从维权申诉到被指“违纪开除”，林女士无法接受这一结果，在协商无果后，她毅然拿起法律武器，将公司告上法庭，要求恢复双方的劳动关系。

【法官说法】

承办法官指出，本案的核心争议点在于：员工依据规章制度进行申诉，能否被认定为“违反劳动纪律”？

首先，申诉权是劳动者维护自身合法权益的重要法定手段。在本案中，公司的《员工手册》明确赋予员工申诉的权利。

林女士因调岗纠纷认为自身权益受损，依据公司规定向领导发送邮件申诉，是维护自身合法权益的正当行为，其措辞属于在申诉情境下对自身感受和事实的描述，并未超出合理限度。法院认为，其言论中不存在对

同事个人的恶意攻击、诽谤，也未利用投诉渠道捏造事实、散布谣言，因此不具有主观恶意。

其次，法律在保护企业管理权的同时，也着力构建公平、和谐的劳动关系。当员工通过既定渠道表达不同意见时，企业不能简单地将此视为挑战管理权威或违反纪律。相反，企业应当建立畅通、有效的沟通反馈机制，对员工的申诉予以认真倾听、调查和甄别，并给出合理解释或采取补救措施。本案中，公司非但没有审视自身调岗行为的合理性与沟通方式的恰当性，反而将员工的正当维权直接定性为严重违纪，这是一种滥用解除权的表现，违背了法律的公平原则。

最终，法院认定，公司以林女士正当申诉为由解除劳动合同，缺乏事实与法律依据，构成违法解除。对于违法解除，劳动者有权要求恢复劳动关系，或选择要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金。

【温馨提示】

劳动者在认为自身权益受损时，应像林女士一样勇于并善于利用合法渠道维权。但同时，也需注意权利的行使方式。申诉、投诉时，应基于事实，聚焦问题本身，做到有理有据。避免使用带有侮辱性、诽谤性的言辞，或进行人身攻击，更不能捏造事实、恶意中伤。正当维权受法律保护，但过度维权甚至滥用权利，同样可能将自身置于不利局面。

(原庞博整理)

敢跟公司叫板，就是违反劳动纪律……

开除



焦永强/作

普法课堂

离职时，你的“经济补偿”该怎么算？

在工作中，劳动合同的解除或终止是许多人可能遇到的情况。这时，大家最关心的问题之一就是：我能不能拿到经济补偿？又能拿到多少？本期普法课堂将依据《劳动合同法》及相关规定，梳理关于经济补偿的常见情形与计算标准，助您明明白白维权。

一、哪些情形下，用人单位应当支付经济补偿？

根据法律规定，出现以下情况，劳动者有权获得经济补偿：

劳动者“被迫离职”：用人单位存在过错，劳动者据此解除合同。包括：未按照约定提供劳动保护或劳动条件；未及时足额支付劳动报酬；未依法为劳动者缴纳社会保险费；用人单位的规章制度违法，损害劳动者权益；用人单位以欺诈、胁迫等手段致使劳动合同无效；用人单位以暴力、威胁或非法限制人身自由等手段强迫劳动。

用人单位提出协商解除：用人单位主动向劳动者提出解除劳动合同并经双方协商一致。

用人单位无过失性解除：劳动者自身客观原因导致无法继续工作，用人单位依法解除。包括：劳动者患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作；劳动者不能胜任工作，经过培训或调岗后仍不能胜任；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行，双方未能就变更合同达成协议。

经济性裁员：用人单位因经营困难等原因，需要裁减人员二十人以上或不足二十人但占职工总数百分之十以上的。

劳动合同期满终止：除用人单位维持或提高约定条件续订，劳动者不同意续订的情形外，固定期限劳动合同因期满而终止的。

用人单位主体消亡：因用人单位被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销或决定提前解散，导致劳动合同终止的。

二、经济补偿的计算标准是什么？

经济补偿的计算核心在于两个因素：工作年限和月工资标准。

年限计算：按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，支付半个月工资。

工资标准：月工资是指劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月的平均应得工资(税前工资)，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴等货币性收入。

“双封顶”规则：如果劳动者月平均工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的，按三倍数额支付，且支付年限最高不超过十二年。

三、经济补偿应在何时支付？

根据法律规定，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，需在办结工作交接时支付。

(原庞博整理)

