

一个因为在上班期间上厕所、一个因为在上班期间睡觉，重庆和江苏的两名劳动者都因为在上班期间违反了单位内部规章制度，被单位辞退，二人均认为单位属于违法解除劳动关系，都将用人单位诉至法院。现实中，用人单位以员工违反内部规定为由解雇员工的情况并不鲜见，如何判定合法解雇与非法解雇的边界也成了很多劳动者和用人单位关心的问题。专家表示，用人单位以违反单位规章制度为由解雇劳动者需考虑两大要素：一是单位依据的内部规章制度是否具有效力；二是对适用的规章制度是否合理，有没有进行全面审查和综合评定。

救生员值岗期间上厕所被辞退

就因为在上班期间上了个厕所就被单位开除了？这一看似有些“荒唐”的解雇理由，最终法院却认定单位对员工的开除不属于违法解除劳动关系。

近日，重庆市南岸区人民法院审理了一起因值班时上厕所被开除而引发的劳动争议案件。2021年7月，小陈与重庆某体育文化发展有限公司签订了劳动合同，在南岸区某游泳馆担任救生员一职。

2023年年底，小陈与单位签订了《救生员安全责任书》，其中明确规定，“救生员在值班时间内不准脱岗、串岗以及教人游泳，临时离开须请不在岗救生员负责看护”“一年内累计两次及以上违反规定的，视为严重违反公司规章制度，公司将与其解除劳动关系并不支付经济补偿金”。

此后，小陈因在值班期间上厕所被抓拍到不在岗，被单位扣分记过一次。不久后，小陈再次因上厕所被抓拍到不在岗，公司以其严重违反规章制度为由解除了双

方的劳动关系。

在小陈看来，自己上厕所是身不由己，公司以违反公司规章制度为由将其开除，属于违法解除劳动关系。

法院经审理认为，小陈作为专业救生员，基于其岗位的特殊性，不仅应当具备专业急救能力，更应当具备高度的责任心和敬业精神，严守工作纪律，确保泳客安全。且根据了解，所谓报备即为在工作群中说一声，以便主管安排替补救救生员就位，流程并不复杂，这与上厕所的生理需求并不冲突。

小陈作为泳池的重要安全保障力量，擅自离岗会导致其负责水域内的安全监管出现空白，给泳客造成严重安全隐患，为公司带来极大法律及运营风险，因此公司认定其行为构成“严重违反公司规章制度”的情形，并据此解除双方的劳动关系合情合法。最终，法院判决驳回了小陈的诉讼请求。

处理员工违纪行为应综合考虑

就在小陈这起案件发生不久前，同样被单位解雇的张某得到了令他满意的结果。

在江苏泰兴某化工公司工作已有20年的张某因为上班时睡了一个小时的觉而被公司辞退，他将公司起诉至法院。近日，泰兴市人民法院认定，公司解除与张某劳动关系违法，判决公司向张某支付赔偿金35万余元。

据了解，公司解聘张某的原因在于公司制定的员工手册中一款关于纪律“零容忍”的规定。法院最终审理认为，张某确实存在违纪行为，但从其管理岗位特性及此次睡岗行为的严重程度来看，睡岗1小时并未给公司造成重大损失或极坏影响。

法院指出，用人单位行使合同解除权必须以劳动者有违反规章制度的行为发生为前提，并且该行为必须达到严重程度。从张某违纪行为的动机、次数、后果、影响、损失等多个方面考量，张某违纪行为具有偶发性，且客观上并未对该化工公司造成重大损失或不良影响，不宜认定为“严重”，公司仅因其一次违反公司内部员工手册规定，就直接解除劳动合同，不具备合理性。

相似的两起案件，判决却有天壤之

别。在重庆工商大学教授莫远明看来，这主要与员工岗位性质和其违规行为可能造成的后果有关。

莫远明指出，遵守公司规章制度，是每个员工的基本职责，特别是在诸如救生员等特殊岗位上，员工的行为规范尤为重要。因为其职责的特殊性，这些岗位对员工的在岗状态和应急反应能力有着极高的要求。因此，对于这些岗位的员工，公司制定更为严格的规章制度，并以此进行规范和约束非常必要。用人单位也应不断加强培训和监督，以确保员工时刻保持高度的警觉和责任感。

“用人单位在解除劳动关系时必须严格遵守法律法规，确保行为的合法性和合理性。在处理员工违纪行为时，应综合考虑违纪行为的动机、次数、后果、影响、损失等多个方面，这些因素通常也是法院在审理中判定员工是否构成严重违纪的考虑因素。”北京德恒(重庆)律师事务所律师李建提醒用人单位，在制定和执行规章制度时应确保其合法性，以避免因程序不合法而引发的法律风险。

合法解雇与非法解雇的边界到底在哪

制定规章制度应满足三大要件

当前，用人单位大多制定了有关劳动管理的内部规章制度。在上述两起案件中，单位解雇员工的理由也都是因为他们违反了单位制定的内部规章制度。

劳动合同法第四条规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。劳动合同法第三十九条规定，劳动者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。

“用人单位与劳动者签订的劳动合同中虽然会提出一些相关要求和规定，但无法涵盖劳动过程中的方方面面，因此法律赋予了用人单位制定规章制度的权利，以此来细化一些单位的内部管理规范事项。用人单位也可以因劳动者严重违反单位规章制度，与其解除劳动合同。”中国社科院法学研究所社会法研究室副主任王天玉指出，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第五十条明确规定，用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。这意味着，用人单位依据规章制度解雇员工的前提是该单位制定的规章制度要同时满足经过民主程序制定、不违反法律规定以及向劳动者公示这三大基本要件。

从实际工作中来看，王天玉认为，当前用人单位制定规章制度基本不会出现与国家法律法规相违背的情况，主要问题出在是否经过了民主程序上。

劳动合同法第四条明确规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

对此，王天玉指出，企业有自主经营、自主管理的权利，但必须坚持民主立规，尊重员工的合法权益，这样也有助于员工严守工作纪律，认真履职尽责。

据《法治日报》

小贴士

劳动合同作为用人单位与劳动者之间签订的保障双方利益的法律协定，在签订时需要相关的知识进行一些了解。

●劳动合同的基本内容有哪些？

正规合法的劳动合同里应该具备以下条款：

用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；劳动合同期限；工作内容和地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

部分用人单位提供的劳动合同许多条款不清晰，劳动者在签订合同时要认真查看用人单位提供劳动合同是否完整包含上述相关条款，避免发生纠纷时扯皮。

●签订劳动合同有哪些注意事项？

仔细阅读合同。在签订劳动合同时，一定要仔细阅读合同内容，特别是工作内容、工资待遇、工作时间等条款。

保留合同副本。签订劳动合同后，一定要保留一份合同副本，以备不时之需。

及时维权。如果用人单位未按时签订劳动合同，或者合同内容不符合法律规定，可以向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁。

本报综合