



以案释法

早退1分钟被辞退？合法吗？

通讯员焦质成、王博报道 按时上下班理应是当代打工人的“良好品德”，若打工人因迟到违反公司基本规章制度，公司有权进行处理。然而，仅因为早退1分钟而直接收到“辞退函”，用人单位此番操作是否合法合理呢？

基本案情

2022年2月21日，陈某至武汉某科技公司工作，双方签订为期3年的书面劳动合同，同时陈某于该日签字确认愿意遵守该公司下发的《员工手册》中公司制度，制度中载明“年度累计迟到、早退达6次及以上者属于严重违反公司劳动纪律，经人力调查核实后，将给予开除处理”。

2022年12月6日，公司通过邮件向陈某发送辞退函，写明“陈某未经公司审批同意，于9月3日早退11分钟，10月22日、10月27日、11月18日、11月22日、12月5日分别早退1分钟，累计6次，公司将依法解除与陈某的劳动合同”。

经公司监控显示，上述时间陈某均在12点前1分钟左右离开工位等待电梯。陈某在庭审中提交了9月3日的请假审批截图，表明其提前通过正规流程完成了请假手续，9月3日

不应被认定为“早退”。陈某认为公司属于违法解除劳动合同，向武汉市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金及未支付的年休假工资等，该委裁决支持陈某的诉求。公司不服，遂诉至法院。

庭审经过

法院经审理认为，解除劳动合同关系是较为严厉的处罚，认定员工严重违法规章制度，并以此为由行使劳动合同解除权的，除应审查制度的合法性之外，还应考量施行的合理性。

本案中，法院根据该公司提交的视频截图显示陈某确有于在中午12点前1分钟左右离开工位的情形，但此时陈某均未离开公司，而是在电梯处等待，而公司也并未在此期间交办重要任务，离开行为对公司造成的影响较小，以陈某提前1分钟离开工位认定为“早退”明显欠缺合理性。

另外，按常理用人单位按月发放工资的同时，应当按月审查员工的出勤情况，但此前该公司从未向陈某提及早退事宜，亦未提出整改或进行处罚，其仅在最后发出解除通知时一次性提出，行为明显不当。故该公司解除劳动合同的行为，

缺乏依据亦不合理，应认定为违法解除，其应当向陈某支付赔偿金。据此，法院判决驳回该公司的全部诉讼请求。该案一审宣判后，该公司提出上诉，二审维持原判，判决已发生法律效力。

法官说法

武汉东湖新技术开发区人民法院高新产业园人民法庭法官表示，规章制度作为用人单位加强内部劳动管理、协调劳动关系的工具之一，在维护正常劳动生产秩序发挥着重要作用。但规章制度不能被无限放大乃至超越劳动过程和劳动管理的范畴，避免以“规范员工之名”行“滥用权力之实”。

劳动关系的稳定关系着劳动者的生活安定与保障，用人单位应当根据劳动者的不同违纪情形设定合理必要的处罚措施。如若可以用诸如罚款、降低绩效、调薪、口头或书面批评等方式进行处罚，则不应直接采取与劳动者解除劳动关系的方式。

本案中，陈某在距离中午12点下班前1分钟之际离开工作岗位等待电梯的行为，虽有不妥，但在公司员工手册未明确何种情形即视为早退的前提下，用人单位直接认定陈

某的行为严重违反公司规章制度，依据不充分，提前1分钟下班视为离岗不符合一般社会认知，此外，用人单位没有采取提醒、警告等处罚措施对陈某行为进行纠正的情形下，用人单位直接解除与陈某的劳动关系，欠缺规章制度执行的合理性。

实践中，用人单位常以劳

动者严重违法规章制度为由，解除与劳动者的劳动合同。此类案件审理过程中，法院注重对规章制度制定的合法性及施行的合理性进行审查。鉴于行业性质、岗位职责等差异性，企业规章制度也千差万别，但严重违法规章制度的行为认定应一概遵循公序良俗、公平、处罚相当性等基本原则。

■专家点评

中南财经政法大学法学院副教授、中国法学会社会法学研究会理事、湖北省法学会社会法学研究会理事吕琳表示，法律依法保障劳动者的合法权益，同时也赋予用人单位管理员工的权利，二者“形影不离”却又“泾渭分明”。用人单位设立规章制度的根本目的就是要保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务，故应当依法建立、合法使用。

本案裁判依据《一般社会价值观念》评判标准考量单位规章制度的合理性，同时考虑公司类型、规模与职工行为的性质以及该行为给企业带来的负面影响的大小等因素，综合作出评判，细化了用人单位单

方解除劳动合同合法性的判断标准，为有效规范劳企双方行为提供了司法示范指引，这也为“滥用单方解除劳动合同”的用人单位敲响了警钟。

在我国劳企利益平衡体系中，解除和终止劳动关系及对应的经济补偿居于核心地位。因此，解除劳动关系行为是否合法，是否实现了构建和谐劳动关系的目标，对整个社会经济影响重大。用人单位行使单方解除劳动合同权利的合法性，是根据作出决定时劳动者确实存在违法违纪、违反劳动合同的事实进行判断，须以规章制度的合理合法为边界，不能以牺牲劳动者合法权益为代价。

“白衣天使”学反诈

近日，台州市公安局椒江分局府前派出所民警来到台州市中心医院，面对面向“白衣天使”讲解反诈、防盗、防火等安全防范知识，提升他们安全防范意识。

通讯员何文斌 摄



追剧普法

看律政职场剧《无所畏惧2》与“她”一起探索正义



通讯员张轶群报道 近期，律政职场剧《无所畏惧2》第二季《无所畏惧之永不放弃》（简称《无所畏惧2》）强势回归，讲述了罗英子（热依扎饰）、邱华（啜妮饰）、夏舒（沈羽洁饰）三位女性律师在离开良诚律所后合办律所，在一次又一次困境中历练成长的故事。该剧紧贴社会脉搏，将财产分割、养老诈骗等社会议题融入剧情，引发观众思考。让我们一起在法治的世界中探索正义，学习生活中可能遇到的法律常识。

PART 1

宋书敏遭遇养老诈骗

宋书敏（严晓频饰）是一名空巢老人，丈夫在外经营公司工作繁忙，两人无儿无女，宋

书敏时常感到孤单寂寞甚至出现抑郁倾向。机缘巧合下，她认识了推销保健品的何巧慧（陈洁饰），两人逐渐熟悉并建立了干亲关系。何巧慧通过长期陪伴取得宋书敏的信任，以卖保健品和借款为由，陆续从宋书敏手中获得500余万元。

问：何巧慧的行为是否违法？

法律分析：空巢老人、失独老人常年缺失亲情陪伴，往往会因为情感上的空缺，被不法分子利用，陷入“养老”诈骗。从法律上看，何巧慧的行为可能涉及民事和刑事两方面的问题。

首先，保健品的销售如果存在虚假宣传，比如夸大功效、隐瞒真实情况等，可能构成欺诈行为，宋书敏可以提起民事

诉讼，主张退还货款、赔偿损失。

其次，如果能够证明何巧慧在借款时，存在虚构事实、隐瞒真相的行为，并且主观上具有非法占有的目的，则可能涉嫌诈骗罪，宋书敏可以向公安机关报案，要求追究何巧慧的刑事责任。

根据最高人民法院、最高人民检察院《关于办理诈骗刑事案件具体应用法律若干问题的解释》相关规定，诈骗公私财物价值五十万元以上的，应当认定为“数额特别巨大”，何巧慧将面临十年以上有期徒刑或者无期徒刑，并处罚金或者没收财产。

PART 2

何巧慧假离婚骗债

宋书敏家庭出现变故，丈夫公司破产且身患癌症，其多次向何巧慧讨要欠款未果。为躲避债务，何巧慧与丈夫周大民（胡健饰）通过假离婚的方式转移财产，试图规避法院的强制执行。

问：通过假离婚的方式躲避债务可取吗？

法律分析：民法典第五百三十八条规定，债务人以放弃其债权、放弃债权担保、无偿转让财产等方式无偿处分财产权益，或者恶意延长其到期债权的履行期限，影响债权人的债

权实现的，债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。

因此，宋书敏可以向法院提起撤销权诉讼，要求撤销何巧慧与丈夫周大民的离婚协议中关于财产分割部分的约定，并将转移的财产追回。同时，宋书敏还可以申请追加周大民为共同被告，主张夫妻共同债务，要求两人承担连带清偿责任。

需要注意的是，离婚协议的撤销诉讼，需要提供证据证明离婚协议中的财产分割条款明显不合理且有害于债权人债权的实现。

PART 3

赵伟重婚分财产

赵伟（陈创饰）和焦艳玲（罗海琼饰）经人介绍认识后结婚，但赵伟在儿子出生没多久便离家出走，从此杳无音信。在此期间，焦艳玲独自抚养儿子长大成人，还创立了餐饮连锁品牌。18年后，赵伟回来找到焦艳玲，要求离婚并分割财产。在代理焦艳玲案件的过程中，罗英子等人发现赵伟早已在外组建新家庭并生有一子，此次回来是因自己欠债无数，试图通过离婚分割焦艳玲一半的财产。

问：赵伟“家外有家”属于重婚吗？此种情形下离婚，财产会如何分割？

法律分析：赵伟在与焦艳玲婚姻关系存续期间，又与他人以夫妻名义同居生活并生育女，属于重婚行为，涉嫌重婚罪。根据刑法第二百五十八条规定，有配偶而重婚的，或者明知他人有配偶而与之结婚的，处二年以下有期徒刑或者拘役。

如果赵伟和焦艳玲离婚，需要进行财产分割。根据民法典第一千零六十二条规定，夫妻在婚姻关系存续期间所得的工资、奖金、劳务报酬；生产、经营、投资的收益；知识产权的收益以及继承或者受赠的财产均属于夫妻共同财产。因此，尽管赵伟离家18年，只要他们没有办理离婚手续，两人的财产便属于夫妻共同财产，应予以分割。

就财产分割的原则，双方若无法协商一致的，法院会基于照顾子女、无过错方原则进行判决。赵伟存在婚内与他人同居生子的行为，属于存在重大的离婚过错，分割财产时可对其少分，焦艳玲还可以主张离婚损害赔偿。

此外，赵伟个人欠下的债务，因并未用于夫妻共同生活或生产经营所需，不属于夫妻共同债务，应由其个人承担。

（作者单位：浙江浙元律师事务所，来源：杭州法治公众号、杭州市上城区司法局）

维权107

维权 107 权益大小事 统统要拎清

织密“防护网”跑出“加速度”

去年1月以来宁波工会为职工挽回经济损失超1814万元

记者沈佳慧报道 “没想到短短几天，事情就有了新进展！感谢工会的热心援助！”在试用期的最后一天突遭解约的叶某，在得知案件已被宁波市高新区劳动人事争议仲裁委受理后感慨道。

原来，一直在杭州工作的叶某，前段时间收到宁波某公司的再三邀约后，便从杭州辞职赶去宁波入职该公司，并签订了三年劳动合同，没想到却在试用期的最后一天突遭解约。

和公司协商不成的叶某，便向12351浙江省总工会服务职工热线工作人员求助。当天，在省职工服务中心信访接待窗口，工作人员不仅耐心倾听了叶某的诉求，热心细致地为他解读了相关法律法规，还按照属地管理原则，第一时间把叶某反映的情况转给宁波市总工会职工服务中心。

“我刚走出省总工会职工服务中心的大门就接到了宁波工会的电话。”无缝衔接的暖心服务，让叶某感动不已。电话那端，宁波工会工作人员一方面提供心理疏导平复叶某的情绪，一方面立即指派工会援助律师为其提供法律援助，同时制定“劳动仲裁+协商调解”双轨维权方案，推动高新区劳动人事争议仲裁委员会快速受理。

该案仅用24小时便完成证据固定并启动劳动仲裁程序。这样的高效维权在宁波已成常态，自2024年1月以来，宁波工会已办结转办件284件，为职工挽回经济损失1814.64万元，办结率和满意率持续保持双百。

同时，宁波工会将劳动争议预防化解的触角延伸至基层

末梢，构建起“461个监测点+9100个监督组织”的预警网络。在鄞州区和丰创意广场，“工情通”系统正在片区指导员老张的平板电脑上闪烁预警——某设计公司连续三个月工资延迟发放。依托“1+1+1+N”（指导员、片区长、专职工作者+社会组织）片区服务机制，工会迅速介入，将该潜在欠薪风险化解在了萌芽阶段。这种“治未病”的智慧源于数字化改革，构建起职工诉求“全面感知、分级分类处置、评价分析”闭环链条，确保实现职工诉求“有人听、有人管、有人帮”，推动基层未梢变为“治理前哨”。此外，面对复杂的劳动关系，宁波工会还联合人社、法院等部门建立起劳动争议多元化化解机制，贯通监督、调解、司法全流程。

面对生产方式的转型和职工需求的变化，宁波工会还在“新”字上取得突破。在杭州湾新区，网约车司机王师傅通过“甬工惠”APP，不仅完成了在线入会，还申领到新就业形态劳动者专项保险。24小时智能服务站的人脸识别系统、与医疗系统共建的“健康直通车”、为新业态群体定制的“应急保障包”……这些创新载体让工会服务突破了原有的时空界限，也让这个集成式的数字平台成为了工会会员们的“云端家”。

“职工有所呼、工会有所应”，从维权服务跑出“加速度”，到数智能能织密“防护网”，再到服务升级激活“新动能”，宁波工会以“速度+温度+力度”的创新实践，实现了劳动争议的一盘棋处理，奏响了一首和谐劳动关系协奏曲，打造了工会服务职工的新模式。

以“共治”促“共富”遂昌云峰派出所用心用情解难题

通讯员胡昌清、王黎 记者胡翀报道 “我去年纯收入有10万元，之前简直想都不敢想。”遂昌县云峰街道连头村村民余顺根，说起自己在家门口的工作时满脸笑容，“这多亏了遂昌县公安局云峰派出所。”

云峰街道山砂资源丰富，拥有9座矿山、6家砂场。2018年，余顺根买来一辆货车帮忙运送石材，计划在家门口创造美好“钱景”。没想到当时矿产开采点的石材运输面临诸多矛盾与利益纠葛，强买强卖事件频频发生，余顺根预计的美好“钱景”根本无法实现。

为打击强买强卖行为，护航辖区矿产发展，云峰派出所深入矿区企业与周边村庄调查走访，成功打击了强迫交易团伙，从源头上解决了矿产交易乱象。然而，面对无序的竞争、混乱的交通——护航经济的这后

半篇文章，如何答出完美高分？

为此，云峰派出所民警多次入村入户征集民情民意，并通过蹲点调查、科学分析，协调云峰街道、园区等部门，建议成立运输公司，以规范石材运输业。随后，益民服务车队成立，云峰派出所民警与辖区交警多次上门走访，宣传法治和交通安全知识。

2020年，公司更名为遂昌县连头园区管理服务有限公司，聘请专业人员调度车辆。目前，公司车队有50名驾驶员、50辆驾驶车辆，大部分来自连头村等周边乡村。

据介绍，在云峰派出所的指导帮助下，运输公司成立至今，矿山道路上亡人事故零发生，矿石运输警情零发案，村集体收入同比增长130%，实现了经济效益和社会效益双丰收。

织密交通安全网守护乡村平安路



为了让交通安全知识走进生活、贴近群众，连日来，浦江县公安局交警大队结合农村群众早出晚归生活出行特点，将交通安全知识带进乡村地头、送到群众身边。民警辅警通过

以案说防、以案说法的形式，面对面向群众普及农村道路交通安全出行常识，讲解各类交通违法行为潜在危害，切实为农村群众平安出行织密交通安全防护网。 通讯员杨晓东 摄