

员工花2.8万积分兑28元优惠券被解雇

法院认定属违法解除 应支付违法解除劳动合同赔偿金

□ 记者 季张颖 通讯员 沈会川 程炜

超市员工通过为顾客代购等渠道获取相应积分，并实际兑换了一张28元的优惠券，公司发现后却以此为由将员工解雇，由此引发诉讼。近日，闵行区人民法院审结一起因超市职工使用购物积分引发的劳动争议案件，法院审理后认为，超市解除劳动合同依据不足，系违法解除，应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

公司认为员工获得不当积分兑换

原告赵某是被告上海某连锁超市一家门店的店长，在2021年10月至2022年7月，赵某名下产生了2.8万消费积分，其于2022年7月初将所有积分兑换为28元优惠券使用。2022年7月15日，公司向赵某发出停岗通知，要求赵某配合调查，并向赵某发送了其名下的积分记录；同年8月1日，公司以赵某“大量门店购物积分来源以及违规换购商品”，违反公司反腐败条例为由，对赵某作开除处理，解除与赵某的劳动合同。

赵某认为，被告公司解除劳动合同行为违法，其名下积分系自己买香烟、买购物卡送人而产生，并非帮客户代购所得。其次，确实存在老客户为不方便上门而由原告为老客户代买的情况，但该行为并不违反公司的规章制度，且代买行为系为公司获取利益，亦增加了自己的工作量，公司并无证据证明自己违反了公司反腐败条例。此外，赵某认为自己在公司工作17年，即使工作存在瑕疵，按照奖惩相当原则，公司可以采取警告、降级、扣工资等处罚，而公司对自己停岗调查后直接解除劳动合同的行为显属违法，应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

被告辩称：2.8万积分对应的会员手机号系赵某名下，赵某已经兑换28元优惠券并使用。被告认为赵某系利用其岗位之便，获得不正当的积分予以兑换，产生的利益归赵某个人所有。被告公司的反腐败条例明确规定：“利用职务便利为自己谋取不正当利益的，予以开除”，故被告据此解除劳动关系合法有据。

法院：解除劳动合同依据不足

法院审理后认为，即使原告名下会员卡大量门店购物积分来源自代客户购物，但被告公司并未有规章制度明确禁止员工办理会员卡，禁止员工代购购物、禁止员工获取积分；因此员工用自己会员卡代购购物并获取积分不明确违反公司管理制度。

对于原告的行为是否违反了公司的反腐败条例，法院认为，公司未能提供证据证明原告的积分系通过伪造消费记录等不法手段收取。被告公司处的《会员守则》已明文规定购物积分不具备任何财产性质。员工用自己会员卡代购购物获取积分不属于《反

腐败条例》规定的“利用职务便利为自己谋取不正当利益”的行为；就日常经验而言，虽然可以免费办理会员卡，但仍有部分消费者不愿意办理，若为这部分消费者用员工的会员卡结账，既提高了消费者的消费意愿，又提供了更好的消费体验，客观上为公司创造了更多的现实销售利益和预期销售利益；按积分规则而言，原告获取的2.8万积分需要消费9000元，却仅能兑换28元的优惠券，不仅未给被告公司造成损失，而且被告公司在此过程中所获得的利润明显高于积分兑换产生的让利。因此原告的行为并非出于“谋取自身不正当利益”，不违反被告公司的《反腐败条例》。

此外，法院认为，原告在被告处已工作17年，即便有贪图小利的违纪行为，但所涉的优惠券金额仅为28元，被告却给予最严厉的处罚，显然超出合理预期，超过了必要的处罚限度。

综上，被告解除与原告的劳动合同依据不足，系违法解除，应当支付原告违法解除劳动合同赔偿金。

法官说法：

公司的规章制度是其依照法律和民主程序制定的，在内部实行的，组织劳动过程和进行劳动管理的规则和制度的总和，也称为内部的劳动规则，是公司内部的“法律”。那什么样的规章制度才能产生法律约束力？

一方面，用人单位制定规章制度应程序合法、内容清晰明确。尤其是有关限制、影响员工权利条款，应避免有歧义，也不能任意作出扩大解释。规章制度应经过民主程序讨论通过，并向全体员工公示，确保每位员工都能了解并遵守。同时，用人单位应确保条款用词精准，逻辑严密，避免使用模糊或多重含义的词汇，以减少潜在的误解和争议。任何对条款的解释都应基于合理、公正的原则，并充分尊重员工的权益。

另一方面，用人单位应当合法、合理执行规章制度。根据规定，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。但“是否违纪及违纪是否严重”，应当以劳动者本人有义务遵循的劳动法规所规定的限度和用人单位内部劳动规则的具体规定作为衡量标准。特别是以严重违纪为由解除劳动合同，系对劳动者而言最严厉的处罚，用人单位应当审慎作出，处罚应与劳动者的违纪程度相适应。

用人单位的规章制度不仅是组织劳动过程与管理的基石，更是保障员工权益的重要工具。制定时须严谨合法，执行时更需公正合理，共同维护和谐稳定的劳动关系。

男子坐“三无”快艇海钓时骨折 法院：船舶驾驶员应承担主要责任

□ 见习记者 王戴然
通讯员 单丹 陶星星

本报讯 一名钓友乘坐“三无”快艇出海海钓，结果意外受伤骨折。面对这一情况，责任应由哪一方来承担？近期，上海海事法院审结了这起案件。

2023年8月，顾某收取定金1000元后，驾驶快艇载着姜先生等5名钓友出海海钓。据悉，该艘快艇未经船舶登记和任何检验，为“三无”船舶。

在海域转钓点的过程中，站立在船头甲板上的姜先生被风浪顶起，摔在甲板上受伤。

当日下午，快艇回到码头后，顾某将姜先生送医治疗。经医院检查，

姜先生系左腿髌骨骨折、髌韧带损伤，需手术治疗，随后姜先生先后进行了两次腿部手术。

之后，姜先生告上法庭，诉请要求顾某承担人身损害赔偿，并赔偿其医疗费、误工费 etc 21万余元。

法院经审理认为，顾某驾驶“三无”船舶载客出海，违反相关法律法规，未充分保障乘客安全，致姜先生受伤，应对姜先生人身损害负主要责任。姜先生自行寻找“三无”船舶，且船舶行驶时站立于甲板，安全意识不强，亦有过错，依法可减轻侵权人的责任。另外，姜先生诉求的误工费证据不足，无法认定。

经法院释法明理，阐明主次责任和赔偿数额后，双方达成调解，顾某向姜先生赔偿了6万余元。

【法官说法】

参与海钓应谨慎选择正规途径出海

大部分海钓活动风险较大，属于自甘风险的活动。自甘风险是指受害人自愿承担可能性的损害而将自己置于危险环境或场合，造成损害时行为人不承担责任，《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）第一千一百七十六条对此有规定。在法律适用上，受害人需意识到文体活动的风险；正常情况下参加者受损，其他参加者不承担侵权责任，但若有故意或重大过失除外；活动组织者责任适用安全保障义务规定。

本案中，姜先生和其他4名钓友是在了解风险的前提下自愿参加海钓，适用自甘风险原则，其他参与者不需对姜先生的人身损害承担侵权责任。但船舶所有人顾某接受钓客的租船邀约，提供快艇和驾驶服务，收取船舶费用，不属于海钓活动参与者，因此不能援引自甘风险原则，仍应以一般侵权行为认定。

顾某购买案涉快艇后未经船舶登记、未经船舶检验，不具备船舶适航的基本条件，游艇载客也未经

有关部门核准，更别提顾某的船艺水平、快艇进出港报告和配备救生衣设备及适载人数等。顾某驾驶“三无”快艇的行为已违反法律法规，在航行中造成船载乘客受伤，未尽到安全保障义务，应承担侵权责任。考虑到姜先生主动联系顾某租船，自身安全意识不强，对事故发生亦有过错，根据《民法典》第一千一百七十三条可以减轻顾某的部分责任。

出海海钓对船舶和驾驶要求高，快艇多以玻璃钢材质为主，船体构造以半封闭或敞开式居多，结构简单体积小、表面硬度低、材质弹性不足，艇体单薄受到碰撞容易开裂。我国沿海商船往来密集，尤其上海港附近水域日均有数千艘船舶航行，海钓快艇极易与航行的商船、渔船发生碰撞事故。“三无”快艇风险更甚，此类船舶未经船检部门检验，缺乏必要的救生和消防设备，船舶适载人数未知，船舶驾驶员也未经培训考核，又非法从事载客经营活动，对乘客的人身安全存在极大隐患。在参与海钓活动时，应谨慎选择正规的途径出海，切勿选择“三无”快艇参与海钓活动。