

企业“家规”，如何合规？②

因企业制定“家规”内容的合理性及程序正当性不同，两家企业同样以“严重违反规章制度”为由辞退员工，法院却判决一个违法一个有效——

是否严重违反“家规”，谁说了算？

阅读提示

某些企业认为“家规”可有可无，“公司不大，一人就能说了算”的思想正是他们缺乏合规意识的表现。法律界人士认为，用人单位不仅要制定规章制度，而且其制定过程程序正当，内容合理。不符合法定程序和不合理的“家规”，不仅侵犯劳动者依法享有的参与民主管理权、平等就业权等权利，企业也将承担不利的法律后果。

本报记者 周倩

日前，北京一家公司的员工郭某因上班期间聊天、吃东西、看电视，被公司以严重违纪为由除名，郭某不服提起诉讼。法院经审理判决公司解除劳动合同违法。

无独有偶，杭州一家企业的员工余某因上班期间浏览无关网站，被公司解除劳动合同。余某提起诉讼，法院却驳回了其诉讼请求。

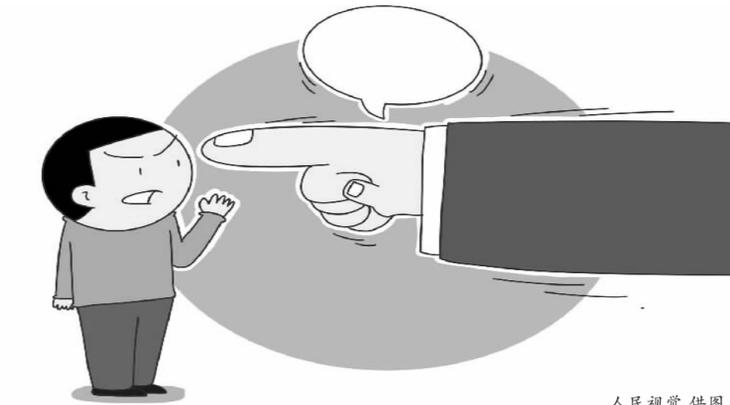
相同事由，不同结果。到底是咋回事？法律界人士认为，企业制定“家规”不仅要内容合法合理，还应当符合法定程序。

同样的“家规”，不同的法律效力

郭某在北京一家公司任市场经理。2020年10月14日，公司向其送达辞退通知书，理由是公司监控视频发现郭某在上班期间与前台接待员聊天、吃东西、看电视，属于《员工手册》规定的“无故离岗或在岗位上进行与工作无关的事情，构成严重违纪”的情形。郭某不服，向法院提起诉讼，并称公司2020版《员工手册》在其被解除劳动合同时并未生效。

北京市东城区人民法院审理认为，公司解除依据的2020版《员工手册》的生效时间存疑，无法认定在作出辞退时已经生效。同时认为郭某上班期间聊天、吃早饭等行为持续时间较短，行为性质较轻，未达到严重违纪的程度。因此判决公司解除劳动合同违法，应当支付违法解除赔偿金。

无独有偶，杭州一家企业的员工因上班期间浏览无关网站，被公司解除了劳动合同。



人民视觉 供图

2016年，余某入职这家销售公司，双方签订的《劳动合同》中约定：“一个考勤月内，上班期间浏览与工作无关的网站达三次以上(含本数)的为严重违纪，公司可以解除劳动合同。”

2019年，公司发现余某存在上述情形后，向其发出《严重违纪通知书》，告知“目前发现上班期间你存在多次长时间用手机浏览与工作无关网站的行为。经抽查核实，你于2019年7月23日、7月24日、7月25日、8月5日、8月6日、8月7日上班期间，用手机浏览与工作无关的网站分别为113分钟、252分钟、150分钟、145分钟、238分钟、233分钟，依据双方签署的劳动合同第21条第9款的约定，上述行为已构成严重违纪”。余某在通知书上签字。此后，公司发出《解除劳动合同通知书》。

余某不服，经劳动仲裁提起诉讼。法院认为，勤勉工作是基本义务，合同约定上班期间浏览与工作无关的网站达三次以上(含本数)属严重违纪，未违反法律法规禁止性规定，应为有效。判决驳回余某诉讼请求。

北京高文律师事务所律师胡伟表示，基于用人单位的用工自主权，企业可以根据管理需要对员工提出劳动要求，这些可以在劳动合同中约定，也可以在规章制度中具体规定。但未经法定程序的企业“家规”不能作为解除劳动合同的依据。根据《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)》第五十条规定，规章制度作为解除劳动合同依据其中一个必要条件：用人单位的规章制度要对劳动者公示和告知。郭某的判例中，其公司《员工手册》的生效时间存疑，即没有证据证明公司完成了规章制度对劳动者的公示和告知。

员工因违反交规被开除

上述两个案例之所以判决结果大相径庭，其主要原因还在于，企业制定“家规”不能侵犯劳动者的知情权，同时还应兼具合理性。胡伟表示，实践中，有些小微企业主认为规章制度可有可无，“公司不大，一人就能说了算”的思想正是他们缺乏合规意识的表现。

一家公司的办公楼和住宅楼在同一个大院里，由于门前是单行道，经常有职工不遵守交通规则、逆行开车回公司，并发生了交通事故，当地交警部门对该公司还开展了警示教育。

2020年初，公司董事长召集总经理、总经办领导等举行了董事会议，会上修订了公司的《管理规章制度》，还着重增加了一条“若职工开车逆行回公司，视为严重违纪，立即解除劳动合同”条款，由总经理负责抓落实。

春节前一天凌晨1点多，司机张三开车回公司，见逆行路上车少，习惯性地开上了逆行道，没想到对面突然出现了一个没有开灯光行驶的大货车，张三在慌忙躲避

中，车撞在了路边电线杆上，车损坏严重，人也受伤了。公司董事长、总经理得知此事大为恼火，当日召开办公会议讨论处理方案，大家一致同意：严格按新条款执行，解除张三的劳动合同。

张三不服，认为公司不应该开除他，要求公司继续履行劳动合同；公司则认为，公司有用工自主权，任何部门无权干涉。最终，在当地劳动仲裁部门的调解下，双方达成调解协议，公司撤回了对张三的开除决定。

对此，胡伟表示，“一些企业在制定、修改自己的规章制度时没有经过职工代表大会或全体职工讨论，没有听取普通职工的意见，没有与工会或职工代表平等协商确定，董事长、总经理或人事部门通过就执行了。如果发生纠纷，用人单位无法证明规章制度的程序合法性，将承担败诉的不利后果。”

制定“家规”须程序正当、内容合理

《劳动合同法》第四条规定，在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。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。胡伟律师表示，企业制定“家规”应当充分尊重劳动者依法享有的参与民主管理权、平等就业权等权利。

然而一些企业，特别是中小企业，尚未建立企业工会组织，也没有设立职工代表大会，无法贯彻实施规章制度应当经职工代表大会或者全体职工讨论这一法定程序。对此，中国政法大学民商经济法学院教授赵红梅建议，可以由地区或者行业工会组织代行企业工会的职责。对于用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的行为，赋予地区或者行业工会组织提起公益诉讼或者全体受害员工代表诉讼的起诉权，要求法院责令用人单位改正。

中国政法大学民商经济法学院副教授李娟则认为，围绕企业“家规”引发的纠纷常因对“严重违反规章制度”的认定缺乏明确标准。从司法实践来看，用人单位制定“家规”不仅要符合法律法规的规定，而且要兼具合理性。若单位规章制度过于苛刻，没有弹性空间，劳动者只能被迫接受，会被认定为缺乏合理性，而不能作为解除劳动合同的依据。

只因在“学习总结”中抄了一句，竟被公司开除

律师：用人单位加强管理“应在法治范围内”

本报讯(记者王鑫 方大丰)入职成都某房产中介平台近两年的小静(化名)，没想到自己会在居家办公期间被开除。而公司开除她的理由，竟是她的“学习总结”中有一句话与同事相同。

小静于2018年入职该公司，担任平面设计师。疫情期间，公司全员居家办公。某天，公司的“学习交流群”布置了一项视频学习任务，要求员工观看视频后“说一点让自己印象深刻的話”。

“鸡蛋不能装在一个篮子里，要有风险危机意识。”小静在“学习总结”中写道。没想到就是这么简单的一句话，竟给自己招来了大麻烦。第二天，公司“学习交流群”发出通知：小静等2人在学习总结中弄虚作假，抄袭其他伙伴分享内容，态度敷衍，触犯公司红线，对2人予以开除。

小静提出仲裁申请，要求公司支付赔偿金及剩余工资，并出具离职证明。小静的诉求得到支持，但公司对裁决不服，提出上诉。

一审法院判决，公司违法解除劳动合同。依据相关法律规定，结合小静工作年限、工资水平，判决公司向小静支付违法解除劳动合同赔偿金27012元。

公司不服，向成都市中级人民法院提起上诉。并称开除小静的依据不限于员工手册，还包括公司的红线(零容忍)指标。该文件规定，“不融入团队、不参加学习和互动”为零容忍指标，违反即淘汰。小静复制粘贴他人的学习总结，属学习态度不端正，应当被辞退。

二审法院认为，本案涉及的劳动合同、员工手册、红线(零容忍)指标，明显存在减轻用人单位义务和限制劳动者权利的倾向。尤其是该公司的红线(零容忍)指标和员工手册中，有大量关于开除和罚款(该公司将其命名为“乐捐”)的规定，诸如打私人电话被发现三次、违反门禁制度两次、工作或学习态度敷衍等均属开除情形，且还注明“包括但不限于以下情形”。对于上述限制劳动者权利或违反劳动法和劳动合同法规定的内容，均不应作为确定双方权利义务的依据。

最终，二审法院认定该公司的上诉请求不成立，驳回上诉，维持原判。

“小静复制粘贴同事的感想，尚达不到劳动合同法规定的解除劳动合同的严重程度，更达不到公司主张的‘关乎整个社会发展和未来’的严重后果。”湖南天地人律师事务所律师、兼职劳动仲裁员吕师说。用人单位加强管理是开展生产经营活动必不可少的保障，但这种管理应当在法治的范围内，以保障劳动者享有劳动权利和正常履行劳动义务为目的。

关于年休假，你休对了吗？



案例介绍

陈先生2016年入职某公司。三年后，其与公司解除劳动关系时发现，上一年度还有10天年假应休未休，遂要求公司支付未休年假工资。

公司认为，陈先生未在规定时间内提出休假，视为放弃休假权利，年假清零，不同意支付未休年假工资。

法院经审理后认为，公司关于未在公司规定的截止日期申请休年假视为放弃的规定，仅系单方陈述，故判决公司向陈先生支付未休年假工资20229.89元。

劳动者何时能享受带薪年假？

职工连续工作1年以上的，单位应当保证职工享受年休假。

劳动者每年能休几天年假？

职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

注：此处的工作年限，并不限于在本单位的工作年限。劳动者可以证明其在不同单位的累计工作年限的，均应计入据以认定其年休假天数的工作年限。

年休假可以跨年度安排吗？

年休假一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

未休年假工资如何核算？

按照劳动者日工资收入的300%支付未休年假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

如用人单位已在当月向劳动者支付了100%的工资，则尚未支付的未休年假工资仅为工资的200%。

策划：周倩 | 制图：雷宇翔

法问

离职后重新入职，还有试用期吗？

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好！

2007年我应聘到一家骨科医院，任职医生。5年后双方解除劳动关系。2018年，我再次入职这家医院，依然任职医生，双方约定试用期6个月。工作期间，医院未与我签订劳动合同及办理社会保险。2019年，医院以试用期不合格为由将我辞退。我查阅法条发现试用期不能约定两次，于是向医院提出违法约定试用期，应该赔偿我经济损失的要求。医院回复我说，双方并非劳动合同期满后续签，而是在我离职后重新入职并约定试用期，医院并未违反法律规定，无须支付赔偿金。

请问，我先后两次入职同一单位同一岗位，约定两次试用期合法吗？我该如何主张我的权益？

读者 吴先生

为您释疑

吴先生您好！

劳动合同法关系项下试用期制度的存续价值，系法律赋予用人单位和劳动者以相互考察和适应对方的期间。于用人单位而言，试用期是对劳动者信任度、工作能力、业务或专业水平等熟悉了解的过程。试用期的期限、次数等规定与双方劳动合同履行期限及履行方式有着直接关联。为了保护劳动者与用人单位之间的稳定用工关系，防止用人单位通过滥用试用期，侵犯劳动者权益，法律对试用期的期限和次数有强制性规定。

《劳动合同法》第十九条第二款规定：“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”究其渊源，可参考《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发[1996]354号，现行有效)第四条规定：“用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试

用一次”，亦即试用期适用于初次就业或再次就业时改变工作岗位或工种的劳动者，用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。因而，无论从文义解释，还是从法理出发，《劳动合同法》第十九条第二款规定的适用，不应排除用人单位与劳动者第一次建立劳动关系时曾约定过试用期。在劳动者离职后又入职重新订立劳动合同的情形，故医院系对试用期条款适用的错误解读，其违反法律规定约定的第二次试用期，应属无效。

《劳动合同法》第八十三条规定：“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”据此，您有权依据上述规定，要求医院向您支付违法约定试用期的赔偿金。

北京市京都律师事务所律师 张妍

疗费、残疾赔偿金、误工费、护理费等共计258064.69元。

【庭审过程】

法院经审理查明，孙某受张某雇佣，在某饭店装饰装修工程中从事木工工作，在工作中手臂被电锯割伤，受到的损害后果应由雇主张某承担相应赔偿责任。孙某作为从事多年的木工，在劳动过程中未能尽到谨慎的安全注意义务，对造成自身的损害也具有过失，应自行承担一定责任。

同时，法院查明，张某没有装饰装修工程施工的相关资质。饭店作为装饰装修工程的业主未尽审查义务，将其装饰装修工程承包给无相应资质的张某，应对张某赔偿的部分承担连带赔偿责任。

【判决结果】

法院综合考虑本案的实际情况，判决由张某承担70%的赔偿责任，由孙某自负30%的责任为宜。判决张某赔偿孙某各项损失共

计140079.73元，扣除已垫付的19980元，实际应赔偿120099.73元；饭店对上述第一项承担连带赔偿责任；案件受理费5171元，由孙某自行承担2365元，张某、饭店连带负担2806元。

【以案说法】

本案代理律师王雨琦表示，雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害，发包人、分包人知道或者应当知道接受发包、分包业务的雇主，没有相应资质或安全生产条件的，应当与雇主承担连带赔偿责任。



漫画：赵春青

以案

将工程分包给无资质的自然人，发包方应担责

本报记者 柳姗姗

【案情回顾】

2016年6月23日，木工孙某受雇于张某，在其承包的某饭店装修工程工作时，被电锯割伤，医院诊断为左臂开放性外伤、肌腱断裂、神经断裂、血管断裂。

孙某先后两次住院，医疗费5万余元，找雇主协商赔偿，但张某认为是孙某违规操作，拒绝承担责任。同时，饭店认为其已将装修工程发包给张某，孙某受伤是由于其自身故意违规反向操作电锯所致，与饭店无关。

经过多次协商未果，孙某将张某和饭店一同告上法庭，请求二被告连带赔偿医