

企业“家规”，如何合规？④

一起因企业“家规”引发的劳动争议在法院内部展开热烈讨论，最终法院判定应审慎审查企业规章制度并综合考量——

怎样的企业“家规”会赢得司法尊重

本报记者 周倩

董某是一家公司的销售员，因多次违纪而被公司除名。董某不服，起诉至法院。一审法院判决公司解除劳动合同违法。公司不服，上诉至北京市三中院。据主审法官龚勇超介绍，此案在法院内部引发了热烈讨论，并继而引起了该如何审查公司规章制度合理问题的探讨。最终，二审法院改判公司系合法解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第三十九条第(二)项之规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。在司法实践中，用人单位依据该项规定与劳动者解除劳动合同，因此，企业“家规”是解决劳动争议的关键。对于这一关键证据，法院应如何审查其合法性？用人单位如何避免“家规”不合规？劳动者又该如何正确维护自身权益呢？

法院审查“家规”应审慎

董某是一家生物制品有限公司的技术销售代表，双方签订了无固定期限劳动合同。为便于从事销售工作，公司给董某配了一台车。因董某存在很多违纪行为，公司要求收回车辆。董某对公司指令未予理会，未归还车辆。其后，公司决定对董某进行处罚，并对其予以书面警告。董某未签收《处罚决定》。公司遂于同日发出《解除劳动合同的通知》。董某不服，起诉至法院。

一审法院认为，公司的《员工手册》过于笼统和严苛。判决该公司支付董某违法解除劳动合同赔偿金。该公司不服，提起上诉。二审法院根据查明的事实判定，该公司《员工手册》规定，劳动者拒绝签收公司送达

阅读提示

司法实践中，用人单位大多依据规章制度与劳动者解除劳动合同，因此，企业“家规”是解决劳动争议的关键。对企业规章制度，法院如何审查其合理合法性？用人单位如何避免“家规”不合规？劳动者又该如何正确维护自身权益？

的各类文书属于严重违纪行为，公司可以此为由与劳动者解除劳动合同，同时亦规定劳动者如对文件内容存在异议，可签署自己的意见。本案中，董某虽对《处罚决定》持有异议，但其完全可以在签收时提出自己的意见并向公司申诉，现其拒收《处罚决定》的行为违反了《员工手册》的规定，构成严重违纪，公司据此与其解除劳动合同符合法律规定，属合法解除。一审法院认定事实错误，二审法院依法予以改判。

该案主审法官龚勇超表示，人民法院在行使规章制度审查权时应持审慎态度，不宜过度干预用人单位的用工自主权。在用人单位规章制度不违反法律法规的强制性规定、不违背社会公序良俗、未严重侵犯劳动者基本权利的前提下，法院和劳动仲裁部门应充分尊重用人单位的自主权，不宜对规章制度的相关条款是否合理进行更为深入的审查并作出否定性的评价。然而，司法实践中，存在着大量的用人单位通过不合理的规章制度损害劳动者权益的情况，故在判断用人单位以劳动者严重违反用人单位规章制度为由解除与劳动者的劳动合同是否合法时，应综合考量。

“家规”应有人文关怀

那么，什么样的企业“家规”才应得到司法裁判的尊重呢？李某与一家顾问公司签订劳动合同，担

任导购员一职。2017年5月李某因病就医。李某按照公司请假流程提交了请假材料。7月21日，公司向李某发出解除劳动合同通知书。理由是：根据《员工手册》中的休假制度，公司怀疑李某所开病假条涉嫌造假，故要求其更换指定的医院进行就医，李某不同意。公司认为李某2017年7月9日至7月20日期间一直处于旷工，故决定开除李某。李某不服，起诉至法院。

法院认为，作为用人单位对员工的生病情况有所质疑，应当主动向有关医院核实病假条的真实性，而非要求员工在其指定的医院另行复查，从而额外加重病人的负担。公司这一规定对于作为病人的员工而言过于严苛，且缺乏人文关怀。

对此，龚勇超法官认为，在实践中，确实存在部分医疗机构开具休假证明不规范的情况，但是用人单位不能将相关的责任和义务全部强加于劳动者，不能在无合理理由的情况下要求劳动者在其指定的医院另行复查，从而额外增加劳动者的负担，更不能在未核清楚的情况下就以劳动者旷工为由解除劳动关系。制定民主、公开、合理的规章制度，才能促进用人单位与劳动者“双赢”，实现劳动关系的良性可持续发展。

企业的“家规”应奖惩分明

如何建立民主、公开、合理的规章制度，企业和劳动者需要注意哪些权利义

北京劳动法学会联合全国律协在京研讨——

防治职场性骚扰企业制度如何建

本报讯(记者周倩)针对日前“阿里女员工被侵害”事件引发社会对职场性骚扰的持续关注一事，8月12日，北京市劳动和社会保障法学会联合全国律协劳动和社会保障法专业委员会在京召开座谈会，就如何防治职场性骚扰、企业如何建立防治性骚扰合规制度等进行研讨。

《民法典》第1010条规定：“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”与会专家认为，虽然立法进行了相关规制，但女职工遭遇职场性骚扰事件时有发生，因此，如何防治性骚扰应当引起企业和社会的足够重视。

中国人民大学法学院教授林嘉认为，劳动关系具有从属性，从某种程度上说是一种管理与被管理的关系，有管理就有权力存在，而对于职场性骚扰的行为也可以理解为是一种职场霸凌。用人单位在什么情况下承担责任，还有待相关法规进一步具体规定。职场性骚扰事前如何预防，事后如何救济，劳动监察部门如何介入，工会妇联如何参与救济等有待进一步探讨和完善。

北京市劳动和社会保障法学会副会长王建平律师认为，对于一些事先有安排、有预谋，且社会危害大的职场性骚扰事件，应该引入刑事责任，才更有震慑力。仅靠劳动法相关规定，受害者维权还不够，还要有行政部门干预，完善相关配套措施。

北京市劳动和社会保障法学会秘书处负责人张恒顺提出，防治职场性骚扰有两个难点：一是女职工不知道找谁维权，如何维权。二是存在企业管理者思想不重视及完善相关制度建设不到位等现象。

据北京德恒律师事务所苏文蔚律师介绍，职场遭遇性骚扰维权并不容易，一是举证责任过于苛刻，二是当事人缺乏勇气。由于《民法典》第1010条只规定了企业有义务，并未明确应承担何种法律责任，所以在司法实践中，劳动者想要据此追究侵权者的责任并不容易。

中华女子学院法学院唐芳博士曾对职场女员工权益进行过专门调研，调研发现，因为害怕受到二次伤害和担心个人隐私被泄露，很多女性劳动者在遭遇职场性骚扰之后不敢维权。这一情况需要引起社会足够重视。

与会专家共同倡议，在《民法典》第1010条明确义务的前提下，应当使配套法律法规尽快具体化，进一步明确企业的相关法律责任，企业应当对员工进行职场反性骚扰培训。这一过程中，企业应增强自身的合规意识，推动企业构建防治性骚扰机制，防治性骚扰的同时也要防诬告。同时，对职场性骚扰的行为进行分类处理，明确企业内部责任和赔偿责任。



微直播进行“一盔一带”宣传

8月19日，安徽省芜湖市公安局交管支队宣传民警深入辖区外卖配送站开展戴头盔、系安全带的“一盔一带”交通安全知识宣传活动。同时，运用“芜湖交警”抖音平台进行了现场直播。 陈致宝 摄

单位私自收集、利用员工手机通话数据，违法

说案

本报记者 钱培坚

随着移动互联网的发展，手机运用渗透到工作的方方面面。一些单位给员工配备了工作手机作为内部福利。但是，员工使用工作手机产生的通话内容，单位是否可以收集、利用呢？近日，上海市金山区人民法院审结了一起劳动合同纠纷案，公司认为离职员工存在“飞单”行为，要求赔偿经济损失，提交的证据却是员工工作手机中导出的通话录音文件……

案情回顾

小李就职于一家网络公司。公司《员工手册》规定，员工“飞单”“干私活”的，按成交价的40%追究赔偿责任。2019年底，小李向公司提出离职，并将工作手机交还公司。谁知，过了不久，公司以存在“飞单”为由，向劳动仲裁部门提起仲裁，要求小李赔偿因“飞单”造成的公司损失14万余元。为证明小李存在“飞单”的行为，公司拿出

的证据，是小李工作手机中导出的通话录音。在这些通话录音中，有小李和其他公司洽谈销售业务的内容，并亲口承认自己要“飞单”。劳动仲裁部门根据该通话录音，认定小李存在“飞单”行为，裁定小李赔偿公司14万余元。

小李对该裁决不服，向法院提起诉讼。“公司未经允许远程监控，严重侵犯我的隐私权！”小李认为，公司截取的录音内容没有涉及具体项目、实际发生时间、金额、人物，只是与朋友的正常通话聊天，没有给公司带来任何商业利益损失。公司远程监控自己电话，且并未事先告知，严重侵犯自己的隐私权，因此该录音证据不能作为认定案件事实的依据。

公司则主张，公司没有侵犯小李隐私权，公司将手机发放给员工就是用于工作的，所以公司有权取得通话信息。有证据证明小李确实存在“飞单”行为，公司按照劳动合同约定的比例要求小李赔偿经济损失，合法有据。

审判结果

法院认为，公司的确享有工作手机的所有权，但其并未证明已告知小李会对运用该手机的通话予以录音并恢复数据，或已就

恢复其通话信息取得小李的明确同意，故该证据的合法性法院不予认可。最终，法院支持了小李的诉讼请求。该案上诉后，二审维持原判。

以案说法 劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。但是，除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织和个人不得实施窃听他人私密活动、处理他人私密信息等行为。公司对劳动者履行工作职责进行管理监督，应当在合法合理的限度内行使权利。

本案中，用人单位未经劳动者同意，擅自恢复工作手机的通话数据，该行为不具有管理上的合法性、必要性、正当性，属于滥用管理监督权的行为，应予以禁止。

劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。但是，除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织和个人不得实施窃听他人私密活动、处理他人私密信息等行为。公司对劳动者履行工作职责进行管理监督，应当在合法合理的限度内行使权利。

法问

因离职证明有误被开除，冤吗

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好！

我是一家财富公司职员，2017年与公司签订劳动合同时保证：“向公司提供的文件、资料和信息均合法、真实、完整和准确，如果违反上述任何一项确认或保证，公司有权单方在任何时候无条件解除劳动合同。因此导致的后果，由个人承担，公司无须承担任何法律责任。”

同年10月，公司认为我任职期间提供了虚假的离职证明，属于《员工守则》中的“严重违纪”，并以此为由将我开除。我提供的离职证明载明2014年5月21日至2016年8月23日在原公司任职，而原公司留存联载明我在其公司的任职时间为2015年5月21日至2016年8月12日。

我承认，离职证明上的时间错误确实是我疏忽导致的，但公司仅凭离职证明的时间不对就将我开除，我觉得冤。请问公司开除我有理吗？ 吴先生

为您释疑

吴先生您好！

诚实信用原则是具有交易性质的民事法律行为和民事活动的基本原则，也被称为“帝王原则”。劳动法律关系同样需要遵守这一原则。《劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。第八条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

具体到本案，在社会招聘中，劳动者过去从事相关工作的时间是用人单位决定是否录用的重要因素，涉及到劳动者的履职能力、经验程度、职业忠诚度、工资标准等多个方面，在一定程度上决定着双方劳动关系的建立与否。劳动者伪造过往工作经验，违反了劳动者基本的诚实信用义务，这一行为也违背了和用人单位的约定。用人单位依据双方约定解除劳动合同并无不当。

同时，《劳动法》第十八条规定，采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同无效。如果用人单位公开发布的招聘要求中已经明确列举录用条件，劳动者未履行如实说明义务，足以影响用人单位是否订立劳动合同，则构成欺诈。劳动合同本身已无效，且如果造成用人单位损失，还需要赔偿。因此，无论用人单位还是劳动者，都应该遵守法律规定，恪守诚信原则。

北京高文律师事务所律师 胡伟

没签合同、没缴社保，救助费用“罚”单位出 员工病故不属工伤，单位仍赔偿22万元

本报讯(记者刘旭)2021年3月，李海在工作中突发脑出血，抢救无效，两周后身亡。《工伤保险条例》第十五条规定，在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的视同工伤。李海不属于工伤，单位还需要赔偿吗？7月29日，辽宁大连市沙河口区劳动人事争议仲裁委员会裁决，因为用人单位没与李海签劳动合同、没为李海缴纳社保，本应由社会保障给出的救助费用由用人单位来出。

李海2020年受聘于大连市某装修公司，担任网络运营专员一职，月薪7000元。发病当日，公司立即将他送医院抢救，还垫付了2万余元医疗费。李海的爱人张红说，由于装修公司没有与丈夫签劳动合同，也没有为其缴纳社保，因此，住院医疗费花了9万多元，除了单位垫付的2万余元，单位职工捐了近2万元，剩下的5万元全部是自己东拼西凑借来的。

2021年6月，张红委托北京市盈科(大连)律师事务所律师王金海、梁照强向大连市沙河口区劳动人事仲裁委员会申请仲裁，请求裁决装修公司给付未签订劳动合同的双倍工资、住院医疗费、丧葬补助费、直系亲属一次性救助费等22万余元。

装修公司声称，受疫情影响，李海入职未及时与单位签订劳动合同，后来疫情防控良好时，李海也未补签劳动合同，救助费用不应由公司承担。

大连市沙河口区劳动人事仲裁委员会首席仲裁员田菊表示，对于张红要求装修公司给予未签订劳动合同的双倍工资的请求，依照《劳动合同法》相关规定应予支持。对于张红要求单位承担丈夫住院医疗费请求，仲裁委认为，依照医疗保险缴费比例，单位应当承担李海住院期间医疗费费的85%。关于张红主张的丧葬补助费、直系亲属一次性救助费，依照规定，给予大连市职工平均工资的3个月和10个月标准予以支持。最终，裁决装修公司应在10日内给付张红丈夫李海生前住院期间病假工资、未签订劳动合同双倍工资、住院医疗费、丧葬补助费、直系亲属一次性救助费等22万余元。

王金海提醒用人单位一定要与劳动者签订劳动合同，为劳动者缴纳社会保险，一旦劳动者在工作期间发病，虽然不是工伤，但因为会有社会保险，医疗费能够报销，病后社保基金还会给予丧葬补助费、给予直系亲属相应的补助。这不仅是对职工的保障，也是对用人单位的“保障”。(当事人均为化名)



法治教育进车厢

在和浩特开往东西西的K7907次列车上，孩子们在列车员甄鹏的带领下通过识图等形式接受安全教育。针对暑运客流儿童较多的特点，该次列车开展了“关注暑期儿童安全”普法互动教育宣传活动，让孩子们通过听故事从小树立安全意识、法治观念。 张云龙 摄