

为了便于管理、节约成本,有企业在规章细节上打算盘,企图让看似合理、实则违法的内容蒙混过关——

企业规章“埋雷” 不仅伤人还伤己

阅读提示

“埋雷”的规章制度容易引发劳动争议。有专业人士认为,把违法的企业规章制度伪装得合理合法,短期内或便于企业管理,但当引发劳动争议后,用人单位与劳动者往往会两败俱伤。

本报记者 赵琛

提供了劳动,用人单位会为劳动者发工资、缴社保。那么,若企业规定因故未达到出勤要求,劳动者须自行缴纳社保,合法吗?记者了解到,为便于管理,部分用人单位会与劳动者自行约定看似合理、实则违法的企业“家规”,包括“口头约定3个月试用期”“矿工1天扣3天工资”“培训缴纳押金”等。

“埋雷”的规章制度容易引发劳动争议。有专业人士认为,把违法的企业规章制度伪装得合理合法,短期内看似便于企业管理,但当引发劳动争议后,用人单位与劳动者往往会两败俱伤。用人单位与劳动者约定规章制度时,必须保证内容合法和程序合法,也不得违反劳动合同和集体合同约定。

不易察觉的企业违法“家规”

李某是河北唐山一家科技公司的员工,工作10余年。2019年8月9日至2019年9月30日,李某申请病假。据《河北工人报》报道,该公司人身保险管理细则规定,员工

月出勤未滿15天应自行承担社会保险。李某遂于2019年11月9日、12月2日分别转账1259.58元给公司,用来缴纳社会保险。

此后,双方发生劳动争议,李某请求法院判决公司依法补偿他因病休假期应享有的合法病假工资待遇,合计10200元;退还休假期间代替缴纳的、应由公司承担的社保费用(公司承担部分)约1839.71元。

司法实践中,与李某相似,因企业“家规”引发劳动争议的案件并不鲜见。对于明显违法的条款,劳动者已有一定的鉴别能力。部分企业转而在规章细节上打算盘,企图让看似合理、实则违法的内容蒙混过关。

李某所在的科技公司就上诉称,公司的人身保险管理细则规定经过全体员工讨论且公布,李某熟知。李某向公司支付了社保费用,可以证明其对公司规章制度的认可,该费用不应由公司支付。

对此,北京抽朴律师事务所律师谢燕平在接受《工人日报》记者采访时认为:“出勤未滿15天由员工自行承担社会保险”的规章制度并不符合法律规定。

记者了解到,在实践中,还存在“口头约定3个月试用期”“培训缴纳押金”等不易为劳动者察觉的于法无据的企业“家规”。

于法无据的“家规”伤人又伤企

企业规章制度是企业用于规范全体成员及单位所有经济活动的标准和规定。《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。”

于法无据的规章制度暗藏隐患。在李某与科技公司的劳动争议案件中,李某病假期间的合法权益受损,公司也吞下了违法的“苦果”。最终,法院判决公司向李某支付病假期间工资待遇9045元;退还李某病假期间代替缴纳的应由公司承担的社保费用1839.71元。

北京中银律师事务所高级合伙人杨保全律师表示,对于企业来说,不合法的规章制度存在多种风险,企业需要承担法律责任,以及因不合法条款受到处罚后对企业形象造成的影响。

“如果企业‘家规’不合法,劳动者可以此为,通知解除劳动关系并要求经济补偿。”谢燕平说。

根据《劳动合同法》第三十八条规定,“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同”,其中包括“用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的”。《劳动合同法》第四十六条规定,“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿”,其中包括“劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的”。

“规章制度内容违法的情况下,不能作为裁判案件的依据,也就起不到厘清双方权利义务、定纷止争的目的。”杨保全表示,企业还有可能要承担相应的行政责任、民事赔偿责任等。

企业“家规”不能跨出法律“红线”

法律界人士提醒,用人单位与劳动者约

定规章制度时,必须在法律允许的框架内进行,必须保证内容合法和程序合法,不得违反劳动合同和集体合同约定,也不能违反社会公序良俗。

制定企业“家规”有章可循。谢燕平介绍说,用人单位与劳动者可以约定的事项包括工资福利待遇(不能低于当地最低工资标准)、试用期(不能超过法律规定的期限)、职业培训、保守秘密、补充保险等。

根据《劳动合同法》第四条规定,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。

谢燕平提醒,对劳动者来说,对于用人单位制定的规章制度,要重点甄别与自己切身利益相关的条款,“考勤制度管理、用印管理、报销管理等其他规章制度的制定,还是应当赋予用人单位更多的自主管理权”。

“用人单位不能通过规章制度单方面变更劳动合同的设定,即使规章制度由职代会或工会通过,如果与劳动合同冲突或增加劳动者的义务,除非经劳动者认可,否则无效。”杨保全说,此外,企业制定规章制度不得违反集体合同约定。

有律师建议,劳动者如果发现用人单位的规章制度侵犯到自己的合法权益,由此引发劳动争议,可通过申请劳动仲裁或向劳动行政部门反映情况等方式维护自己的合法权益。

管理层出矛盾

不能“撂挑子”拖欠职工工资

本报讯(记者张楠)11月1日,山东省青岛市李沧区总工会了解到一起职工集体维权事件。李沧区某企业因管理层意见不合,股东现观矛盾,导致7名职工工资拖欠两个月未能支付。

通过与企业和职工双方的沟通,区总工会援助律师王磊了解到,拖欠工资的企业为某公司分厂,双方签有合作协议,约定自负盈亏。7名职工招聘时,未签订书面劳动合同、未缴纳社会保险。因为拖欠工资的分厂负责人与总公司发生争执,且亏损严重,该分厂目前处于关闭状态。分厂无力支付工资,总公司以“自负盈亏”为由拒绝支付,致使工资拖欠至今。

了解事情缘由后,王磊律师决定尝试以调解的方式解决纠纷,遂积极与分厂和总公司负责人对接,明确表示分厂没有独立法人资格,一切资质都借用总公司,企业内部自负盈亏的协议和合伙人之间的矛盾,不能作为拖欠职工工资的合法理由,公司如果因为拖欠工资造成负面舆论,影响生产经营得不偿失。

在向企业辨法析理的同时,王磊劝导职工,如果公司及时支付工资,建议不再追究欠缴保险和未签订书面劳动合同的违法行为。最终促使双方达成和解,总公司按承诺支付了7名职工约5万元工资。



北京警方打掉一销售盗版儿童图书团伙

近日,北京市公安局环食药旅总队破获一起通过网络平台大量销售盗版儿童图书的犯罪团伙,刑拘3人,查获包括《我的第一套自然拼读故事书》《小牛顿科学馆》等29种儿童畅销图书,共计4800余册。

张敬昕摄

快递员“双十一”必须加班?当然不是

本报记者 钱培坚

“双十一”期间企业安排职工加班,职工必须服从吗?一家速运公司要求司机张某“双十一”加班遭到拒绝,便以此为由解除双方劳动合同,进而引发劳动纠纷。法院一审判决该速运公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金7万余元。二审法院驳回上诉,维持原判。

【案情回顾】

张某在职期间做五休二,固定于每周五、周六休息。2019年11月11日,张某发现工作班次被更改,在工作聊天群中要求领导不要在其周五(15日)周六(16日)的休息日排班。领导在群中回复,11月11日至20日全员上班,所有人无条件执行。因张某未在11月15日、16日上班,速运公司于11月27日向张某做出询问,张某确认已签收公司《奖励与处罚管理规定》《业务处罚管理规定》,并称休息日需带老人看病而未上班,但当时未将原因告诉组长,现愿意接受公司处罚扣分。

张某于2019年12月6日收到速运公司发出的解除劳动合同通知书,内容为:“因你违反公司的规章制度,依据《奖励与处罚管理规定》,公司决定与你解除劳动合同。”

张某向上海市静安区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求速运公司支付违法解除劳动合同赔偿金等。该仲裁委员会对张某

的请求事项不予支持。张某不服裁决,诉至法院。一审法院判决速运公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金71647.20元。

【庭审过程】

该速运公司提起上诉,称“双十一”期间为快递行业最忙碌的时段,所有员工都忙着让每一份快递快速到达购物者手中。且其用工方式属于不定时工作制,“双十一”期间属于物流行业的特殊时期,其不存在刻意延长员工工时的行为。

张某则表示,休息权是劳动者的基本权利,公司不得以劳动者不愿放弃自己的基本权利而单方解除劳动合同。

法院认为,“双十一”快递高峰期属于非法定的特殊情形,也非“因工作不能中断而不得不进行的加班”,而是由于生产任务比较紧急迫企业要求员工进行加班。生产任务即使能称得上是紧急,也是对企业的信誉和经营状况构成的紧急,而不是对生命财产的紧急情况。如果说一般的按期交货也算得上是紧急,企业的生产经营中一定处处是紧急,永远紧急。对此企业应有一定的预见性和计划性,不能仅仅因为处于“双十一”快递高峰期就强行安排职工加班。

【审理结果】

二审法院驳回公司上诉,维持一审判决。

以案说法

《劳动法》第四十一条规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间。《劳动合同法》第三十二条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。”加班需要占用劳动者的休息时间,只有在劳动者自愿的情况下才可以安排加班。

张某的岗位虽实行不定时工作制,

但实际也是做五休二,张某有固定的双休日。速运公司要求员工在“双十一”期间每天工作,其实就是安排员工在双休日加班,应当在符合法律规定、征得员工同意的情况下进行。本案中速运公司因张某不同意在休息日加班而认定张某“故意干扰、阻碍公司正常的工作秩序和运营秩序”,并以严重违纪为由解除劳动合同的行为不符合法律,是违法行为。

G 法问

我的年休假权益会“过期作废”吗?

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

法律规定工作满20年,年休假应休15天,我工作已有30多年,从2012年11月至2018年6月30日共6年,我每年只休了5天的年假,共差60天年假未休,2018年我提出劳动仲裁申请要求公司补偿我6年来应休未休年休假的三倍工资,可是公司却说已安排我休完年休假,并且表示我关于未休年休假的请求已超过时效。

请问,我的未休年休假会过期作废吗?为什么说我的请求超过了时效?

北京 安子

为您释疑

安子您好!

发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。您在用人单位主张已安排您休完年休假,但不能举证证明的,用人单位应当承担不利后果。

关于未休年休假工资,对劳动者应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。劳动者要求用人单位支付其未休带薪年休假工资中法定补偿(200%福利部分)诉请的仲裁时效期间应适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定,即劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。考虑年休假可以集中、分段和跨年度安排的特点,故劳动者每年未休带薪年休假应获得年休假工资报酬的时间从第二年的12月31日起算。

您于2018年提起劳动仲裁,故2015年度及以前有关年休假的请求已超过仲裁时效。公司应支付您2016年1月1日至2017年12月31日期间未休年休假工资,不低于法定标准。

需要注意,如果劳动者未及时向用人单位主张未休年休假工资,对于超过仲裁时效部分,法院不予支持。

北京市第三中级人民法院法官 龚勇超

公司监控员工是否侵犯员工个人信息

近日,某公司通报了上班期间看视频、听音乐、刷新闻的员工“摸鱼”行为并进行了处罚,该事件引发热议。

在《个人信息保护法》实施不到一个月之际,公司监控员工上网行为是否侵犯员工个人信息?北京德恒律师事务所律师崔杰对此进行解读——

监控员工上网过程中会涉及哪些个人信息

- 1 公司为员工分配的上网账号、密码
- 2 上网痕迹所产生的访问APP情况、所使用流量
- 3 违规上网员工的处罚记录

公司的行为是否属于“处理个人信息”

依据《民法典》第1035条第2款、《个人信息保护法》第4条第2款的规定,个人信息的处理包括个人信息的收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开、删除等。

公司采集员工上网数据,属于对个人信息的收集,通过追踪员工上网行为并将结果应用于用工管理和处罚的行为应当属于对个人信息的处理,在公司一定范围内通过通报方式进行公告属于个人信息的公开,构成“个人信息的处理”。

律师提醒

《个人信息保护法》第13条第2项规定,按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需时,用人单位可以处理个人信息而不必经过员工同意。

用人单位应当完善规章制度的相关规定及用工管理流程,妥善处理个人信息,尽到安全保障义务,以避免非法处理个人信息造成员工个人信息发生泄露、篡改等风险。

公司监控和通报员工上网摸鱼的行为如果属于“人力资源管理所必需”或经过员工同意,则可以处理个人信息;如果不属于,且未经员工同意,则构成侵犯个人信息。