

- 违纪打伤同事被开除 有权索赔?
- 规定30岁前不得生育 是否合法?
- 单位制定制度未公示 是否有效?

# 单位土规矩 员工都要遵守吗?



## 法官：单位制度须经民主程序产生、内容合法且向劳动者公示才有效

□王雪

《劳动合同法》第4条规定：用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。上述规定中用了“应当”，可见依法建立和完善规章制度，是用人单位的权利，同时也是其法定的义务。实践中，由此引发的诉讼也在逐渐增多。因而，越来越多的用人单位意识到了严谨的规章制度对于规范员工行为和管理企业的重要性。

那么，用人单位的规章制度对员工都有强制力和约束力吗？“规章制度”本身的制定过程又该受到哪些约束？怎样才能获得法律的认可？

### 案例1 违纪打伤同事被辞 诉公司支付补偿金被驳

2009年7月，王某应聘到某公司工作，岗位为流水线工人。2013年9月，在公布国庆节值班表时，因王某认为班长李某没有安排自己在国庆节值班，无法拿到法定的“三薪加班费”，于9月16日找到李某理论。为此，王某与李某发生争执，情绪激动之时，王某出手伤人，将李某打倒在地。后公司认为王某在工作期间打伤同事，行为恶劣，给公司造成了严重影响，于2013年9月29日以王某违反公司管理制度为由，将王某辞退。为此，王某将所在公司诉至法院，认为公司无故解除劳动合同，索要各项经济补偿金共计49500元。

庭审中，公司辩称，公司在车间墙壁上公示的《规章制度》中有明确规定，员工不得在工作时间酗酒、斗殴以及其他严重扰乱公司秩序的行为，否则公司有权辞退。王某打伤李某的行为严重影响了公司的秩序，公司是按章办事，故不同意王某的诉讼请求。

#### 说法：

《劳动合同法》第39条第二

款规定，因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。而在其后关于用人单位需支付劳动者经济补偿金的相关规定中，因严重违反用人单位的规章制度导致遭到解约的劳动者，并不在有权得到经济补偿金的范围之内。本案中，王某因工作上的异议在工作时间打伤同事，公司依据“规章制度”辞退王某的行为，不属于“无故辞退”，故王某无权要求公司向公司支付经济补偿金。

### 案例2 规定30岁前不得生育 单位制度违法被诉赔偿

2013年7月，小张与某贸易公司签订劳动合同，期限为五年，岗位为销售专员。在签订合同之前，人事部门的工作人员提醒小张，因公司业务特殊性，工作压力大，员工需要经常出差，因此公司有关规章制度中规定了“女员工在30岁前不得生育”。因小张刚从学校毕业，还没有结婚，对于仍旧玩心很大的小张来说，生育一事太过遥远。考虑到该项工作的高工资和高福利，小张痛快地签上了自己的名字。入职培训时，在老师讲解到相关企业规章制度时，小张还肯定的说，自己30岁前根本就不会结婚，更别提生孩子了。然而计划总是不及变化。

2014年3月，小张就遇到了“白马王子”并闪婚。婚后，因公本身患绝症，小张找到公司希望能够提前生育，遭到了公司的拒绝。为此，小张提出了辞职，但公司表示小张的工作期限为5年，如果小张坚决辞职，需要按照合同约定交齐违约金。

为此，小张以公司规章制度违法为由，诉至法院，要求判决自己与公司解除劳动合同，同时索要经济补偿金2万元。

法院经过审理认为，公司规章制度中规定的“女员工在30岁前不得生育”，违反了法律对于妇女生育权的相关规定，损害了劳动者的合法权益。经过法庭调解，小张与公司达成调解协议：“小张与公司解除劳动关系，公司支付小张经济补偿金3000元。”

#### 说法：

《劳动合同法》第38条第一款规定，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，劳动者可以解除劳动合同。《妇女权益保护法》第26条规定，任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。第47条规定，妇女有按照国家有关规定生育子女的权利，也有不生育的自由。本案中，公司规章制度中“女员工在30岁前不得生育”的规定，违法限制了女员工的生育权，因此不具有法律效力和法律拘束力。小张因此主张与公司解除劳动的诉求，应当得到支持。

同时，《劳动合同法》第46条规定，因第38条导致劳动者解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿金。据此，小张还可以向所在单位主张经济补偿金。

### 案例3 规章制度未经公示 单位据此炒人输了官司

梁某今年42岁，系某机械厂车间工人。2011年3月，梁某与机械厂签订了劳动合同，约定劳动期限为五年，梁某从事车间工人的工作，月工资为2500元底薪加工作奖金。2014年7月16日，梁某下了夜班后在宿舍休息了一会儿，上午十点，饥肠辘辘的梁某购买了一些熟食和一小瓶“二锅头”，在车间一角自斟自饮了起来，被来车间巡视的厂长见到。

随后，厂里财物部门通知梁某，因其在场所饮酒，违反了厂里的纪律，按照厂里的规章制度，厂里决定扣发梁某三个月的奖金以示惩罚。梁某找到厂长说理，反倒激化矛盾，随后厂里对梁某作出了辞退的处理。梁某不服，将公司诉至法院，要求继续履行合同，并判决公司扣发奖金的决定无效。梁某认为，自己在下夜班后吃些东西是人之常情，虽然饮酒，但既没有影响别人也没有喝醉，公司所说的“禁止在工作场所饮酒”的规定，自己从未见到也从未得知，因此不具有约束力。

庭审中，机械厂辩称，处罚梁某的依据是公司于2007年公布的“规章制度”，当时公司组织过厂里员工进行过学习，而且还将上述“规章制度”于2008年1月网发在了机械厂的内部网站上。并认为梁某是在明知的前提下有了违反公司规定的行为，故不同意梁某的诉讼请求。对此，梁某表示，

其2011年才到厂里工作，公司组织的对“规章制度”的培训自己并没有参加，且自己是车间工人，年龄大不懂电脑，根本没有上公司内部网站浏览的机会。进公司后，从未有人向其出示或讲述过相关的规章制度，故认为机械厂的说法没有法律依据。

法院经过审理认为，机械厂并没有足够证据证明其将相关的“规章制度”对梁某做出过说明或告知，也无法证明梁某是在明知的前提下仍旧在车间内饮酒。因此，机械厂的“规章制度”对梁某没有约束力，不能将此作为处罚梁某的依据。因梁某是在下班时间，且其行为并没有违反相关的法律规定，故法庭判决支持了梁某的诉讼请求。同时，法庭对梁某在工作场所饮酒的行为进行了批评教育，梁某表示自己以后一定主动学习公司的制度并严格遵守。

#### 说法：

《劳动合同法》第4条第四款规定，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。将规章制度公示或明确告知劳动者，是用人单位的法定义务，否则，单位就不能据此约束劳动者的行为，也不能据此对劳动者做出处罚。本案中，机械厂并没有足够证据证明其规章制度明确已为梁某知晓，故其规章制度对梁某并不具有法律拘束力。

#### 维权提示：

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条规定，用人单位根据《劳动法》第4条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

由此可知，公司在制定规章制度约束劳动者的行为时，该规章制度必须同时满足“通过民主程序产生”“内容合法”“向劳动者公示”三个条件，才具有法律拘束力。

此外，规章制度在公示的过程中，用人单位还应该注意保存公示的证据，因为在诉讼中，一般对此负举证责任的责任方是用人单位，如果用人单位举证不力，则很可能要因此承担不利后果。

## 【法律咨询台】

### 宣传内容与事实不符 工商查处罚款一万元

随着空气质量成为人们关注的热点问题，空气净化器市场也日益火爆。但是部分经营者在销售过程中，违反诚实信用原则，开展引人误解的虚假宣传行为，误导了消费者对产品功能的判断。今年以来，怀柔工商分局持续开展空气和饮用水净化类生活用品集中整治行动，切实保障消费者合法权益。

#### 典型案例

2015年2月，怀柔工商分局执法人员在网巡查工作中，发现某企业在互联网交易平台销售某品牌空气净化器，网页宣称该品牌净化器甲醛去除率99.97%。经执法人员到实地经营场所检查发现，该企业提供的该品牌型号空气净化器检测报告显示，该产品的甲醛去除率为91.5%，并未达到网上页面中宣传的99.97%，网上宣传内容与实际不符。该企业涉嫌用与事实不符的语言，进行了引人误解的虚假宣传。执法人员依法责令当事人立即停止违法行为，消除影响，并对当事人处罚10000元。

#### 工商提醒

目前，部分净化器市场存在认证乱、数据乱、宣传乱现象，有的商家打着权威部门认证的旗号，对空气净化产品进行宣传，而实际上根本不是正规机构或者根本不存在。有的商家检测报告不规范，检测环境、时间、数据结构不统一等等。工商部门建议，选购空气净化器应到正规的商场、超市或者电器专卖店购买，注意查看净化器的性能参数、检测报告是否符合国标检测，根据净化器工作原理和种类进行选择，并保留好购货发票等。

#### 法规链接

《反不正当竞争法》第9条第一款规定：经营者不得利用广告或者其他方法，对商品的质量、制作成分、性能、用途、生产者、有效期限、产地等作引人误解的虚假宣传。

《反不正当竞争法》第24条第一款规定：经营者利用广告或者其他方法，对商品作引人误解的虚假宣传的，监督检查部门应当责令停止违法行为，消除影响，可以根据情节处以一万元以上二十万元以下的罚款。

江小培



怀柔工商专栏