企业规章制度未经民主程序制定和公示，以此认定员工病事假为旷工，并3倍处罚——

公司无依据处罚员工被判返还3.7万元

□本报记者 赵新政

朱兰入职北京一家投资咨询公司一年后，因请休病事假被单位以旷工为由，按每旷工一天扣除3倍工资的标准扣除了相当于她9个多月的工资。由于她不认可单位对其未上班的行为属于旷工的认定，双方发生争议。

10月23日，朱兰告诉记者，在公司坚持按照本单位未经民主程序、未向员工公开的内部规章制度规定确认其请假行为属于旷工的情况下，她向劳动争议仲裁机构申请了仲裁。仲裁裁决支持她的请求后公司不服，向法院提起诉讼。

法院根据公司对朱兰所谓的“旷工”行为作出的3个处分，认定朱兰请假属实、并非旷工。同时，认定该公司的做法无合法依据，遂判决公司向朱兰返还被扣工资并支付解除劳动关系经济补偿金等37594.98元。公司不服判决提起上诉，可在二审法院开庭审理本案时，公司又无正当理由不到庭。近日，法院裁定按撤回上诉处理，双方按原判决执行。

三个月内病休37天 公司扣除万元工资

今年31岁的朱兰在大学读的是经济学专业。毕业一年后，她于2012年6月1日入职该公司。公司根据其特长，安排她担任金融事业一部经理职务，双方建立劳动关系。

“在职期间，我的工作岗位比较稳定。直到2013年5月，公司才调整了我的工作岗位。”朱兰说，她在本公司正常工作至2015年8月27日。离职前，其工资构成是1900元基本工资+提成工资。

谈起与公司之间的争议，朱兰说，那是由于自己患病引起的。

“2013年5月至7月，我患了心肌炎，并向公司请休病假。”朱兰说，她向公司提交的请假资料有：秦皇岛市某医院病历，病历载明她于当年5月2日、6月3日、7月1日到医院就诊，医嘱内容为“建议休息”。按照医嘱，她在相应期间内分别休假1天、22天、14天，合计37天。

可是，公司对该病历的真实性不认可，并表示从未见过这份病历。

由于公司认为朱兰在上述期间存在多次旷工情形，根据公司规章制度规定，按照旷工1天扣罚3倍工资的标准，扣发朱兰工资10056.4元。

双方为此形成争议后，公司向法院提交当年的考勤表，以证明朱兰旷工属实。同时，公司提交一份2013年7月20日作出《关于对“朱兰长期离岗事宜处理意见”通知》。

该通知载明：朱兰自2013年5月20日起至今以生病为由，在未出示医院和相关机构的证明材料下擅自离岗，长达月余……经公司讨论决定，限朱兰在2013年7月22日之前返回公司澄清事件缘由，并出示所在地医疗机构所开证明，加盖公章。对其错误按以下方式处理：

（一）病假证明经公司确认后，如真实准确，依据公司管理制度条例，在请假期间按照旷工计算，工资扣除三倍。取消其2013年度公司所有奖项的评先资格……

（二）病假证明如系伪造或者不真实，则按照公司章程及制度，直接开除。

朱兰提交相关请假手续资料后，该公司于2013年9月5日作出《关于对朱兰同志的处罚通知》。

该通知载明：朱兰因病假离岗，时间从5月31日至7月15日，共计37个工作日。由于事先未得到请假批准，根据公司相关管理条例，按照其每月1900元的在岗期间工资对其罚款10056.4元。该罚款在此后半年之内从其每月工资中扣除。

因事请假再被扣薪 员工寄信表示辞职

“以前的事，说过就过了，不宜计较。毕竟，我还需要工作，还需要生活，不能与公司闹得太僵丢掉工作。”朱兰说，待身体恢复后，她立即全身心投入工作，在被公司处分不久便连获4份荣誉证书，其中一份是表彰她在2014年第二季度营销工作表现突出，成绩优异，荣获季度销售亚军。

可是，在2014年3月至6月期间，公司又以扣除竞标费用为由，无故克扣朱兰工资8500元。

“这是我在签领这3个月工资时从工资条中看到这样的记载的。”朱兰说，在法院庭审时，公司辩称从未在她的工资中扣除竞标费用，可是，公司没有就此提交工资发放记录予以证明。后来，法院追问此事，原本答应提交工资发放记录的公司却不再出庭，也不再接听法官的电话。

“更为蹊跷的事情发生在2015年1月、3月、4月、5月和8月。这段时间我因事请假，公司又以旷工为由扣发我9712元工资。”朱兰不解：“我明明请假了，且经过公司总经理的口头应允，怎么会记载成旷工呢？”

对此，公司以一份对朱兰的违纪处分通知说明了真相。

这是一份该公司于2015年5月8日作出的《关于“对金融事业一部朱兰的处理意见”的通知》。该通知载明：朱兰从4月底开始，由于个人事宜，长期处于离岗状态……经公司研究决定，形成以下处理意见。具体通知如下：免除朱兰所担任金融事业一部经理职务……根据公司管理制度条例，公司事假最多3天，酌情可延长至7天。其余请假期间按照旷工计算。

在法院庭审过程中，双方确认朱兰2015年1月、4月、8月的实发工资为零；3月、5月的工资未足额发放。

公司就此提交上述期间朱兰的考勤表和工资发放表，这些表格显示4月份朱兰事假6天，旷工10天，因旷工扣款1800元，实发工资-1036元，未显示朱兰签领记录。5月份事假5天，扣“4月旷工”1036元，实发工资577元，未显示朱兰签领记录；当月实发提成工资2422元，朱兰已签领。8月份事假1.5天，8月28日至30日旷工3天，因旷工扣1350元，实发工资2089元，未显示朱兰签领记录。

对于考勤表的记载内容，朱兰称其属实，但对旷工事由不认可，原因是她每次请假都履行了请假手续。对于工资表，朱兰仅认可有她签领记录的事项，其他不予认可。对于免去其职务的通知，朱兰表示从未见过。

由于与公司多次交涉无果，朱兰于2015年9月2日通过快递形式向公司邮寄辞职信，以公司拖欠工资、未缴纳社会保险为由提出解除劳动关系。

各项证据相互印证 单位罚薪缺乏依据

离职后，朱兰决定新账老账一起算，向公司提出返还被克扣工资、竞标费用、解除劳动关系经济补偿等要求，各项费用合计46196元。

公司承认以旷工为由扣除了朱兰的工资，但称是有合法依据的，其依据就是本公司的规章制度。为证明该规章制度的合法有效性，公司向法院提交《涉密档案借阅申请表》与《关于员工手册出台解释与公司经营现状及问题分析的会议纪要》予以证明。

上述申请表载明朱兰于2015年1月27日签字借阅公司员工手册，会议纪要载明2015年1月27日朱兰参加了此次议题为公司经营现状及存在问题分析会议，而会议内容就包括公司内部员工手册正式出台。

朱兰表示，她认可上述涉密档案借阅申请表的真实性，并见过公司员工手册，但这恰恰证明该员工手册在公司内部并未公开。对于会议纪要，朱兰不予认可。由此，她认为公司依据该员工手册规定，认定其请假属于旷工并扣除其工资是违法的。

对于公司否认双方已经解除劳动关系，并拒绝支付经济补偿这一问题，朱兰提交EMS详情单、签收回执及网络查询打印件予以证明。朱兰说，尽管公司在当年9月份又开始为其缴纳社会保险，但这样的做法改变不了劳动关系已经解除的事实。

法院审理认为，《劳动合同法》规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、休息休假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。本案中，公司主张依据其内部规章制度，以“员工旷工1天扣罚3倍工资”为标准扣除朱兰的工资，在朱兰对此规定不予认可的情形下，公司未就该项规章制度的客观存在以及规章制度的制定经过民主程序提交相应证据，应当承担举证不能的法律后果。此外，因上述规章制度内容缺乏合法依据，亦超出了用人单位合理范畴内的用工自主管理权，故法院对公司所持旷工1天可扣罚朱兰3倍工资的主张不予采纳。

关于朱兰2013年5月至7月期间缺勤情况的性质认定，朱兰主张其系病假，且已向公司请假，公司则主张朱兰系旷工。法院认为，公司提交的《关于对“朱兰长期离岗事宜处理意见”通知》载明朱兰系因病假离岗，并对此有两种“处理办法”，结合其提交的《关于对朱兰同志的处罚通知》载明的对朱兰实际实施的处罚办法，可以证明朱兰已将相关病假证明向公司出示，故应采信朱兰的主张，认定其上述期间为病休期间。此种情况下，公司扣罚其3倍工资缺乏相应事实依据，应予返还。

对于朱兰2015年4月、5月缺勤情况的性质，根据公司提交的考勤表及《关于“对金融事业一部朱兰的处理意见”的通知》，可以看出，该公司认定朱兰在上述期间旷工的依据是本公司关于“事假最多3天，酌情可延长至7天，其余请假期间按照旷工计算”的制度规定。由于该制度缺乏合法与合理依据，故该通知中载明的处罚决定不发生相应的法律效力。由于公司未能举证证明朱兰的请休事假手续以核实请休天数，故其应承担举证不能的法律后果，应当返还已经扣除的朱兰的工资。

关于2015年8月28日至30日未出勤期间性质的认定。朱兰主张其与公司于当年9月3日解除劳动关系，但未能就8月28日至30日未出勤的原因作出合理解释，故公司认定其上述3天为旷工并无不当，并无需向其支付该期间的劳动报酬，但公司如据此扣罚其三倍工资则缺乏依据，法院不予采纳。

对于扣发竞标费用一项，公司虽然对此不予认可，但作为劳动关系中负有管理责任的用人单位，其不能提交朱兰的工资发放记录以供核实，应当承担举证不能的相应法律后果，须向朱兰返还该笔费用。

关于劳动关系是否已经解除的问题，法院认为，结合朱兰提交的EMS详情单及签收记录证据，在公司认可上述证据真实性，亦认可该快递中载明的收件地址无误、收件人系公司副总经理、快递签收人为公司员工的情况下，可以认为朱兰已履行了提出解除劳动关系的送达程序，双方劳动关系快递签收当日解除，公司应当向朱兰支付相应的解除劳动关系经济补偿10515.08元。

综上，法院判决本公司于本判决生效之日起十日内支付朱兰解除劳动关系经济补偿、返还被扣工资、竞标费用等合计37594.98元。如公司未在判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《民事诉讼法》规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

冬季购买羽绒服注意事项

随着冬季来临，大部分人选择购买羽绒服御寒过冬，面对市场上品牌众多的羽绒服，作为普通消费者，在购买羽绒服时应注意哪些事项呢？

一、选择正规商家。购买羽绒服时要到证照齐全的正规商家，不要贪图便宜而购买流动商贩出售的商品。

二、要做到一看二按三摸四揉五闻。一看主要查看有无产品质量标签，标签上有无生产厂名，含绒量、充绒量明确标注；

二按是将蓬松的羽绒服放松铺平，用手按压，随即松开，看羽绒服是否迅速恢复原状。如果不能恢复原样或恢复较慢，说明绒质较差，含绒量较低，可能掺有一定量的毛片或粉碎片；

三摸是指用手摸、捏羽绒服有无完整的小毛片或过大的过粗的长毛片、羽毛管等；

四揉是用手揉搓羽绒服，看是否有毛绒钻出，如果有毛绒钻出，说明面料不防绒。

五闻是用鼻子闻羽绒制品，由于羽绒是动物的羽毛，有一定的气味也属正常，但要避免购买味重刺鼻的商品。

三、要留存好交易凭证。无论到实体店还是网上购买羽绒服，都要留存好购物小票、发票等交易凭证，网上购物还要留好交易定单号、付款等凭证。这些凭证都是出现消费纠纷后的有力证据，是维护消费者合法权益基本保障。一旦消费者在消费中遇到合法权益受到侵害时，可以拨打12315或北京工商网站向工商部门投诉，以维护自身合法权益。

怀柔分局 吴保龙

怀柔工商专栏