

管理制度未经民主程序 依此辞退员工是否违法



【基本案情】

王某系某药业公司员工，2011年入职，一直在公司总部做财务工作。2017年11月28日，某药业公司与王某协商拟将王某调岗到下属分公司担任财务主管，王某未同意。自2017年11月29日起，王某再未到原岗位工作，也未说明理由。

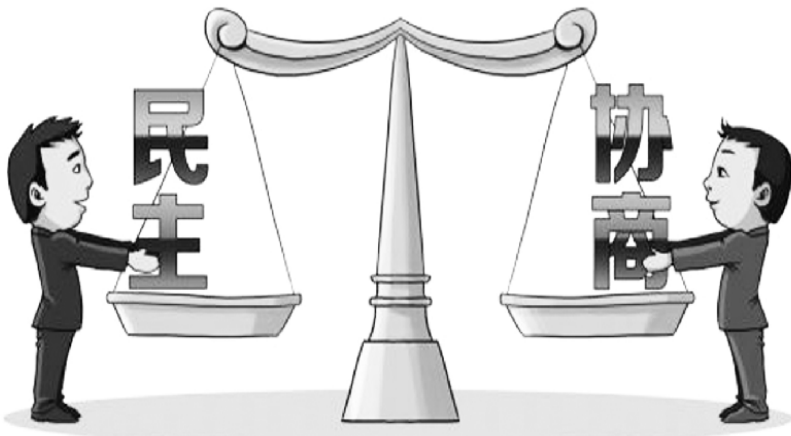
2017年12月16日，某药业公司依据《行政人事管理手册》中关于旷工的规定与王某解除劳动合同。王某认为该手册未经民主程序通过，某药业公司依此解除劳动合同违法，要求某药业公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【争议焦点】

管理制度未经民主程序通过，能否作为公司解除依据。

【仲裁认定】

《劳动合同法》实施后，用人单位制定、修改直接涉及劳动者切身利益的管理制度或者重大事项时，未经过《劳动合同法》第4条第2款规定的民主程序的，原则上不能作为用人单位用工管理的依据。但管理制度或者重大事项的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，可以作为劳动仲裁和人民法院裁判的依据。故某药业



公司与王某解除劳动合同不构成违法，驳回王某的诉讼请求。

【评析意见】

关于本案的争议焦点，存在三种观点：

观点一认为，劳动者若严重违反用人单位的规章制度，用人单位有权单方面解除劳动合同。但用人单位行使单方解除劳动合同权必须符合以下条件：

1. 劳动者有严重违纪的事实；
2. 单位有解雇劳动者所依据的规章制度；
3. 该规章制度的制定经过了民主程序；
4. 该规章制度出台后已经向劳动者进行公示。

《劳动合同法》第4条第2款规定：“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，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”

某药业的规章制度未经民主程序制定，故其与王某解除劳动合同属于违法解除，应支付王某违法解除劳动合同的赔偿金。

观点二认为，劳动合同的履行应当遵循依法、诚实信用的原则。

劳动合同的当事人之间除了管理制度的约束之外，实际上也存在很多有约定的义务和依据诚实信用原则而应承担的合同义务。如《劳动法》第3条第2款关于“劳动者应当遵守劳动纪律和

职业道德”等规定，就是类似义务的法律基础。劳动者有为公司提供劳动的义务，劳动者违反其必须遵守的合同义务，用人单位可以要求其承担相应责任。

本案中，王某无故未到岗上班属于旷工，某药业公司与王某解除劳动合同不构成违法，应驳回王某诉讼请求。

观点三认为，《劳动合同法》实施后，用人单位制定、修改直接涉及劳动者切身利益的管理制度或者重大事项时，未经过《劳动合同法》第4条第2款规定的民主程序的，原则上不能作为用人单位用工管理的依据。但管理制度或者重大事项的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，可以作为劳动仲裁和人民法院裁判的依据。

由此看来，某药业公司与王某解除劳动合同不构成违法，驳回王某的诉讼请求。

本案裁决的主张与观点三相同，即某药业公司所依据的管理制度虽未经民主程序制定，但内容未违反法律、行政法规及政策规定，可以作为用人单位用工管理的依据，某药业公司依此与王某解除劳动合同虽有瑕疵，但不构成违法解除。因此裁决驳回王某诉求更为合理。

东城区劳动人事争议仲裁院 孙佳德

农民工离职后未能从业 也可享受失业保险补助

编辑同志：

我曾是一名农民工。3个月前我为期2年的劳动合同到期，未再与公司续签劳动合同。由于离职的次日我即遭遇交通事故身受重伤，所以，一直无法通过工作来获取收入维持生计。考虑到公司和我已经共同缴纳了2年的失业保险费，我曾向社会保险经办机构要求给予失业保险待遇或发给生活补助费，但遭到拒绝。

社保机构的理由是：我是农民工，不属于《失业保险条例》所规定的失业主体，无权获得相关待遇。请问：该说法对吗？

读者：张琼霞

张琼霞读者：

农民工并非绝对不能享受失业保险或获取生活补助，它必须具备一定的条件。

《失业保险条例》第二条规定：“城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定，缴纳失业保险费。本条所称城镇企业，是指国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业以及其他城镇企业。”该规定仅仅提及城镇职工而未提及农民工，该条例第六条更加明确地指出：“城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。”但是，这并不意味着农民工便不能享受失业保险待遇，原因是《社会保险法》另有规定。

《社会保险法》第四十四条规定：“职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。”这里所强调的是职工，而职工包括了农民工。对此，上述条例第二十一条也指出：“单位招用的农民合同制工人连续工作满1年，本单位并已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间的长短，对其支付一次性生活补助。”

这就是说，农民工照样可以领取失业保险金，只不过支付方式为“一次性”，归类在“生活补助”。条件为：一是身份为农民合同制工人；二是连续工作满1年且用人单位已为其缴纳失业保险费；三是劳动合同期满后未再续订或者劳动合同被提前解除。

与之对应，你的情形具备了领取一次性生活补助的条件：一方面，你具有农业户口，并与公司签订过劳动合同，属于“农民合同制工人”；另一方面，你已经在公司工作两年，且公司和你已经共同缴纳2年的失业保险费；再者，你与公司的劳动合同已因到期而解除，且你已经失业。至于你获取一次性生活补助的具体金额，则应根据缴费时间，按照你所在地省级人民政府确定的标准来执行，一般是低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准。

颜东岳 法官

操作失误轧伤手影响申请工伤吗？

案情回顾：

王先生在一家餐馆打工，其任务之一是负责轧面条。一天，他因没按规定操作导致右手被搅进面条机，一根手指被轧掉。

随后，王先生想申请认定工伤。而餐馆老板说：王先生是因为自己疏忽、没按规定操作才轧断手指的，不能算工伤。

王先生弄不清老板的话是否正确，也不知道该怎么办，于是就来到丰台区司法局寻求法律援助。

法律分析：

针对王先生的疑问，法律援助人员解释说：王先生的疏忽不影响其工伤认定，他可以申请工伤认定。其理由如下：

《工伤保险条例》第十四、十五、十六条的规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在工作时间和工作场

所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。职工符合上述规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。

根据上述规定，因王先生是

在工作时间、工作场所因工作原因受到伤害，虽然其属于一时疏忽发生事故，但这种情形不是故意犯罪、醉酒吸毒、自残自杀等排除工伤的情形。因此，其自身失误不影响申请工伤认定。

司法局工作人员还告诉王先生，因为他的情况属于农民工工伤的情形，可以直接申请免费的法律援助律师。由援助律师帮助其申请工伤认定以及处理接下来的要求工伤待遇等法律事宜。因此，工作人员还当场帮他办理了法律援助申请手续。

丰台区司法局 李明

干洗店丢衣起干戈 法律帮助解纷争

案情介绍：

近日，张某来霍营街道法律援助工作站反映自己最近遇到的问题。原来一个半月前，张某将自己的一套西服送至杜某经营的一家干洗店干洗，取回衣服后发现干洗的西服不是送洗的衣服，上衣不是原来的衣服。于是张某就去干洗店寻找西服，但杜某未能在干洗店找到张某所说的西服上衣。

为此，在衣服的赔偿上，双方发生争执。数次沟通未果，于是张某来到霍营街道法律援助工作站请求法律帮助。

法律分析：

原来杜某经营的洗衣店，由于店铺较小，没有安装衣物管理系统。只是给顾客送来的干洗衣服做了简单的标记。可能由于西服颜色相近不好区分，在洗衣服的过程中，干洗店工作人员把张某的衣服和别人的衣物混同了，其他顾客可能取走了张某的衣服，导致现在张某的衣服找不到了。

根据《中华人民共和国消费者权益保护法》第七条规定，“消费者在购买、使用商品和接受服务时享有人身、财产安全不

受损害的权利”。第十一条规定，“消费者因购买、使用商品和接受服务受到人身、财产损害的，享有依法获得赔偿的权利”。本案中，张某将衣服送至干洗店清洗并支付相应的费用，杜某开设干洗店为张某提供有偿洗衣服务，所以张某和杜某之间应该达成了购买服务合同，双方之间的纠纷属于消费者权益纠纷。既然双方达成了购买服务合同，杜某作为干洗店负责人，就要对顾客送来的干洗衣物负有妥善保管，不能丢失、损坏等法律责任。如果顾客的干洗衣服因为干洗店工作人员的行为被丢失损坏，干洗

店负责人应当依法作出赔偿。所以，本案中，干洗店的负责人杜某应当对西装上衣的丢失负责，并予以赔偿。经过工作人员耐心说理，最后当事人双方达成了赔偿协议，由杜某赔偿给张某西服丢失的损失费用480元。



昌平区司法局