

公司制度未公示 约束员工不算数

员工离职索赔得到仲裁支持

□本报记者 赵新政

作为用人单位经营自主权的一种体现，是其有权根据相关法律规定制订内部规章制度，并将这些制度规定当成处罚违纪员工、甚至解除双方劳动关系的合法依据。不过，《劳动合同法》等法律法规同时要求，用人单位这些制度必须内容不违法且向劳动者公示才有效。

在北京一家制药公司从事质检工作的贾锦玫说，由于经济效益不好，公司在几年前就断断续续发工资，后来实在开不出工资了就给员工发生活费。即使这样，公司仍坚持不开除任何员工。一部分员工感觉生活压力太大，不得不提出辞职。

按照公司的想法，员工主动辞职是不用支付离职经济补偿的。但为了更稳妥一些，公司又背地里制订一套规章制度，当员工离职索赔时就以这些制度进行抗辩。可是，出乎公司意料的是：因相关规章制度未向员工公示，被仲裁、法院认定无效。与贾锦玫一样辞职的员工均获得了赔偿，她本人也于5月20日获赠57811元。

支付工资断断续续 考研之后提出辞职

贾锦玫今年31岁，正在攻读硕士学位。提起与公司之间的争议，她至今心里不爽。她告诉记者，大学期间自己学的是医药专业，毕业后应聘到北京一家制药公司工作。当时是2012年7月，公司的效益还是不错。

公司根据贾锦玫的专业特长，安排她担任产品部质检员职务。合同到期后，双方又续签了期限为2015年7月26日至2018年6月30日的劳动合同。合同约定其月工资为4000余元。

“对待工作，我从来都很认真，从未因为出现差错而受到批评或处罚。”贾锦玫说，不知什么缘故，公司产品销售、产品开发在2016年遇到重挫，企业资金陷入紧张。为应对困境，老板让员工与企业一起勒紧腰带过日子，所有员工在保质保量完成任务的情况下，公司从当年年初开始断断续

续发放工资，期间间隔要么2个月，要么3个月。

可是，到了2016年5月之后，公司竟然停发了工资。贾锦玫说，没有工资的日子很难熬。为了学业进步，她一边坚持上班，一边努力学习，准备考研。考上研究生后，她仍继续工作至2017年8月。之后，她离职入学，攻读硕士研究生学位。

公司拖欠工资不发 员工申请劳动仲裁

读研仍然需要钱。于是，贾锦玫找公司老板协商预支一部分被拖欠的工资。老板以各种理由推脱，最后连大门都不让她进了。此时，她才知道，跟她有同样遭遇的同事有40多人。

2018年8月11日，贾锦玫向仲裁机构申请劳动争议仲裁。仲裁裁决公司向其支付2016年5月1日至2017年8月31日工资及经济补偿67200元，驳回其他请求。

公司不服裁决，向法院起诉称：贾锦玫于2017年2月至3月擅自离开工作岗位，此后未回公司上班。本公司员工手册及规章制度规定，连续旷工3日以上的员工，视为自动离职。根据相关制度规定，公司于2017年2月5日已对她的违纪行为作出处分决定，并将处理后果张贴在公司大礼堂及贾锦玫宿舍处。

公司认为，贾锦玫的擅自离岗行为较之主动辞职更为严重，对企业管理十分不利，公司以严重违纪对贾锦玫作出相应的处分是合法的。因此，公司不追究其擅自离职给公司带来的损失就可以了，其反过来要求公司给予相应的赔偿不仅过分，且无事实和法律依据，应当予以驳回。

因此，公司请求法院确认其解除贾锦玫劳动关系的行为合法，无需支付其所谓的工资。

规章制度未经公示 不能产生法律效力

法院庭审本案时，贾锦玫答辩称，自2016年5月起至2017年8

月，公司一直拖欠其工资。之后，其因上学未再到公司上班。其认可仲裁机构出具的裁决书。

公司就其主张提交了员工手册、人事管理制度、考勤表、值班记录表、公告、会议纪要、劳动合同和提交社会保险的相关文件及操作规程等书证。

贾锦玫仅认可劳动合同的真实性，但不认可公司的人事管理制度和员工手册等书证，其理由是从来没有见过员工手册等文件。

贾锦玫就其辩称意见提交了劳动合同、工资卡明细、完税证明、社保缴费信息、纳税申报表等书证。社保缴费信息表和纳税信息表显示：公司于2017年2月至2017年8月仍然为贾锦玫核算月工资和缴纳保险。而公司于庭审时仍未能提交2016年5月至2017年8月期间的员工工资原始会计凭证。

法院认为，公司虽然主张其自2017年2月已经对贾锦玫按照自动离职进行了处理，但贾锦玫不认可并提交了该公司出具的至2017年8月仍然为其核算月工资和缴纳保险的书证，公司这些行为符合双方劳动关系存续的基本特征。因此，法院对公司要求确认解除劳动关系合法的主张不予支持。

贾锦玫因就读研究生未再到公司上班，其要求公司支付曾经被拖欠的工资，法院认为理由正当，公司应当支付。

法院认为，公司在庭审时虽提交了员工手册和人事管理制度等书证，但贾锦玫表示未见过员工手册和人事管理制度，公司作为用工单位亦未能提供员工知晓上述内容的书证，因此，公司的主张于法无据，法院对其意见不予考虑。

因公司作为用人单位有义务提供员工月工资的原始凭证，其未履行法定义务，应当承担由此带来的不利后果。法院认为，应当以贾锦玫主张的月工资数额作为计算工资的基数。依据《劳动法》第50条、《劳动合同法》第4条和《最高人民法院关于民事诉讼证

据的若干规定》第2条的规定，判决支付贾锦玫被拖欠工资及经济补偿57811元，驳回公司全部诉讼请求。

单位无理提起上诉 法院终审维持原判

公司不服法院判决，向上级法院提起上诉。

公司的上诉理由是：一审法院认定事实不清。公司认为，一审查明的事实部分没有认定公司提交的证明贾锦玫无故离职的证据。为了证明贾锦玫已自动离职以及公司依法解除了与贾锦玫之间的劳动关系，公司向一审法院提交了相关证据，但一审法院判决有证不认。再者，一审判决对相关证据的认定存在重大错误。如仅凭贾锦玫提供的缴纳社保记录，就认可公司与贾锦玫2017年2月之后仍存在劳动关系，而对公司的质证意见及相关反证不予认可。

公司还认为一审法院适用法律不当。因贾锦玫存在重大违纪行为，公司有权依据《劳动合同法》第39条的规定与其解除劳动合同且不需支付经济补偿金。退一步说，即使依据《北京市工资支付规定》的规定，公司也无需支付贾锦玫离职之后的工资或生活费。因为上述规定提倡和引导的是，只有劳动者提供劳动或服务，用人单位才有发放工资的依据或义务。就算双方从2017年2月没有解除劳动关系，公司仅支付贾锦玫生活费就可以了，而不是工资。

二审法院认为，贾锦玫提交的证据显示公司至2017年8月仍为其核算工资、缴纳社保，与公司主张的双方解除劳动关系时间不相符。公司主张贾锦玫无故缺勤，违反公司人事管理制度应按自动离职处理，但未能证明公司向员工告知或公示过该制度，亦未能证明贾锦玫存在无故缺勤的事实。因此，不能确认公司合法解除劳动关系的主张，原审认定并无不当。据此，判决驳回公司上诉，维持原判。

低保户姓名被冒用 侵权者依法赔房补

李某的名字被某劳务公司冒用，致其公租房补贴被取消，李某以姓名权被侵犯为由起诉要求赔偿损失。日前，密云法院审结了此案，判决该劳务公司赔偿李某公租房住房补贴损失及交通费损失合计4600元，并向李某书面赔礼道歉。

案件回放：

原告李某的家庭是低保户家庭，根据国家政策该家庭每月享有廉租房补贴1899.58元。2018年5月，李某发现享有的补贴已被取消。“通过网络查询，我发现自己莫名其妙地成了某劳务公司的在职员工，劳务公司还伪造了收入情况向税务机关申报。”李某称，事实上，他无工作，也与该劳务公司没有联系，劳务公司向劳动部门及税务机关申报收入状况，致使其廉租房补贴被取消，侵害了其姓名权，给其造成巨大经济损失，并承担着失信影响。

因此，李某诉至法院，请求该劳务公司赔偿因此事给其造成的各项经济损失共计31333.9元。

庭审中，被告劳务公司辩称，公司确实给李某申报过工资，但仅错误的申报过2017年9月一个月。2010年至2011年李某在该公司工作过一段时间，会计当时申报工资时选择错了，误将李某选入。申报的钱是780元，而廉租房补贴的月收入标准为不超过800元，年收入不超过6000元，不影响其申报廉租房补贴。

法官说法：

“自然人享有姓名权，有权决定、使用和依照规定改变自己的姓名，禁止他人干涉、盗用、假冒。公民的姓名权受到侵害的，有权要求停止侵害，恢复名誉，消除影响，赔礼道歉，并可以要求赔偿损失。”采访中，庭审法官认为，本案中，李某的居民身份证记载有李某的姓名、出生年月日、住址、证件号等排他性个人信息，而涉诉公司未经李某同意使用其身份证并提交李某工资纳税信息，侵犯了李某的姓名权。且除涉诉公司外，有三家其他公司亦以李某名义申报了工资，该三家公司已赔偿李某损失共计8.5万元。

该案庭审法官表示，涉诉公司虽不是李某家庭丧失公租房住房补贴资格的唯一原因，但其行为与该结果之间具有关联性，李某可以据此要求该公司赔偿损失。最终，法院判决该劳务公司赔偿李某公租房住房补贴损失及交通费损失合计4600元，并向李某书面赔礼道歉。

本报记者 王路曼

幼儿在“托管班”受伤 赔偿责任如何划分

案情介绍：

北七家镇居民万女士夫妇工作繁忙，很难按时接女儿小睿放学，便将女儿托给朱某的托管班，由朱某接孩子放学、辅导写作业并供应晚餐，每月费用1500元。4月8日，小睿饭后爬到椅子上玩耍，不慎摔倒导致左胳膊脱臼，花费医疗费700余元。朱某认为自己已尽到了看护责任，不同意赔偿医疗费。万女士来到北七家法律援助工作站咨询朱某需要承担责任吗？

法律分析：

经过详细询问，工作站得知朱某的托管班并未在工商部门办理营业执照，也未获得教育行政部门审批，不属于正规的民办非学历教育培训机构。根据《侵权责任法》第三十八条相关规定“无民事行为能力人在幼儿园、学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害的，幼儿园、学校或者其他教育机构应当承担责任，但能够证明尽到教育、管理职责的，不承担责任”，小睿刚满8周岁，属于无民

事行为能力人，在托管班里受到人身损害，托管班应当承担责任，除非托管班能举证证明自己已经尽到了管理职责。朱某作为托管班的负责人，未经工商、教育行政管理等部门批准，开办托管班提供有偿服务，违反了行政管理规定，作为管理人对被托管人未能尽到注意义务，对于损害后果的发生，应承担主要责任。

工作站建议万女士与朱某协商解决，协商不成可以通过诉讼程序维权，同时也提醒广大家长，尽量选择正规托管机构，核

实托管机构是否具有工商营业执照、是否经过教育行政部门审批、是否通过消防验收、是否有餐饮卫生许可证，既能规避安全隐患，一旦发生纠纷又能妥善维权。

