

合同约定照章办事 所有制度全部公示

制度公示到位 公司免掉20万赔偿

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》规定，企业有权结合自身实际制订适应管理需要的规章制度。只要制度内容不违反法律强制性规定且经过民主程序、向劳动者进行过公示就是合法有效的。一旦谁违反制度规定，单位就可以照章办事直至解除劳动合同。可是，在劳动争议中常常有单位仅仅因没有公示自己的规章制度，或者没有证据证明曾经向劳动者进行过公示，最终被认定为违法且输理赔钱。

呼大海是公司会计师。他因医疗期满后未上班被解除劳动合同关系，此后向公司索赔20多万元。法院审理此案时，公司提交证据证明其在劳动合同中已经约定员工应认真阅读理解并严格遵守规章制度，在公示过程中既有向员工送达《员工手册》记录，也有员工签收手续。由此，法院认定公司的做法不违法，无需支付各项赔偿。

法院于9月12日作出判决后，呼大海自觉上诉理由不充分，遂决定息诉服判。审理本案的北京市大兴区人民法院法官毛希彤说：“这就是制度的力量，也是公正的力量，是公平公正的现实体现！”

合同约定遵章守纪 医疗期满却未上班

呼大海今年36岁。2009年4月15日，他应聘入职北京一家管道设备公司。入职后，双方签订过两次3年期劳动合同。2015年4月16日，公司又与他签订了无固定期限劳动合同。该合同约定：北京市西城区某院某楼某房间为其邮寄送达地址，其工作岗位为会计师，合同工资为每月5500元。

呼大海说，在最后两份劳动合同中，双方还约定：呼大海在签订本合同时已认真阅读理解并同意遵守公司的员工手册、附件管理制度和其他各项规章制度。在工作期间，凡公司出台的各项新的规章制度，均需向全体员工公示。

2017年2月20日，呼大海以患抑郁等病症为由向公司提交病假条。当月底，公司向向他全额支付了2月份工资。因此，呼大海说，他实际上是从2017年3月1日起休病假的。公司则认为，呼大海是从2月26日起休病假的。原因是按照制度规定，呼大海有6天全薪病假，所以，公司从2月26日开始给呼大海算病假，并全额支付了当月工资。

呼大海从2017年3月1日起未再到公司上班。此后，呼大海主张其医疗期为9个月，公司主张其医疗期为6个月。

“我虽然在医疗期满后没有上班，但向公司请了病假。”呼大海说，2017年8月15日，他向公司邮寄了期限为同年10月10日至11月9日的病假证明书原件和复印件。在9月12日向公司邮寄了期限为9月13日至10月9日的请假条原件和复印件。在11月7日至12月6日的病假证明书原件和复印件。然而，公司拒收其12月6日邮寄的期限为2017年12月6日至2018年1月5日的病假证明书原件和复印件。

“我之所以在休假6个月后连续请假，是因为身体状况不佳，不能上班，需要继续休息。”呼大海说，公司在收到他的请假申请后，不仅不批准休假，还接连发出上班通知，完全不顾及职工病情。

公司依规解除劳动合同 员工提出多项索赔

公司认为，呼大海从2017年2月26日起休病假，其医疗期截止到同年8月25日。此后，公司按照北京市的规定向他支付了医疗期病假工资。2017年8月26日，即医疗期满后，公司要求呼大海返岗上班并提交病理材料及缴费单据，但是，他未返岗上班。

此时，公司结合呼大海的身体状况，提出在薪资待遇不变的情况下为其调岗。同时，按照相关法律规定，对其进行劳动能力鉴定。对此，呼大海仍不予理会。在此情况下，公司于2017年11月1日以旷工为由，按照《员工手册》相关规定，书面通知呼大海解除劳动合同。

呼大海不服公司解除劳动合同关系决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求公司向其支付：1.2017年3月1日至2018年1月18日期间的工资差额47997.92元；2.违法解除劳动合同赔偿金99000元；3.在职期间未休年休假工资54896.55元。各项合计201874.57元。其理由是：他在休病假期间，公司未足额支付工资，且违法解除其劳动合同。

仲裁机构驳回呼大海的请求后，他又持原理由、原要求诉至大兴区法院。

经查，公司于2016年3月29日、4月28日、5月27日、6月29日分别向呼大海发放当月工资2299.41元、1872.75元、1872.75元、1872.75元。此外，公司还分别于8月4日、9月2日向呼大海发放工资1956元和1700.14元，此后未再发放。对此，呼大海主张这两个月的工资是8月和9月份的工资，缺少7月份的工资。

另查，公司为呼大海缴纳了社会保险费和住房公积金。呼大海在2017年3月至6月期间每月应负担社会保险费620.25元、住房公积金705元，在2017年7月至8月期间每月应负担社会保险费564元、住房公积金660元。

对于解除劳动合同的时间，双方认识不一。呼大海主张是2018年1月18日解除，公司认为是2017年11月1日。公司称其已经安排呼大海休完2016年前的年假，2017年未安排。

制度规定合法有效 无理要求不能满足

在法院庭审中，公司提交呼大海签字确认的《员工手册》送达回执，上面载明：“我在此确认已收到员工手册并保证认真阅读，理解其全部内容。我将严格遵守其中各项要求和各项规章制度……日期：2013.9.25”。《员工手册》第11章第4条规定：“在公司工作期间累计旷工2次或1天及以上，属于严重违纪。”另外，还规定：员工转正后每年可享受6个工作日的全薪病假……已休完全薪假假的，病假期间工资按员工本人的基本工资发放，但不低于北京市最低工资标准的80%。

呼大海不认可上述证据的真实性和证明目的，但明确表示不对回执上的签名申请笔迹鉴定。由此，法院确认回执上签字系呼大海所为，并认定公司已将《员工手册》送达给呼大海。结合劳动合同中的约定，法院认为有权依据《员工手册》

对呼大海进行管理。

毛希彤法官说，双方对于劳动合同解除的时间和理由有异议。公司主张其征得工会同意后于2017年11月1日以旷工为由予以解除，呼大海主张其未收到解除劳动合同通知书，应从公司停发工资、2017年12月拒收其病假条判断解除时间，正确的时间应为其申请仲裁的时间即2018年1月18日。

公司提交的处分决定、致工会说明函等载明：因呼大海多次未按公司要求在医疗期满后返岗报到，且拒绝对其病情进行核查、了解，依据《员工手册》相关规定，决定于2017年11月1日与呼大海解除劳动合同。此外，快递单及投递结果查询截图显示：公司向呼大海在劳动合同中约定的邮寄地址邮寄解除劳动合同通知书，呼大海于2017年11月1日上午11:37:18予以签收。在仲裁庭审笔录中，呼大海亦认可该处分决定，因此，法院采信公司的主张。

毛希彤法官说，从公司支付呼大海2月份6天全薪病假工资、结合其入职时间及《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第3条规定，呼大海的医疗期为6个月，其医疗期的起止期限为2017年2月26日至8月25日。鉴于公司有权在医疗期满后要求呼大海返岗上班、了解其病情、进行劳动能力鉴定及调整工作岗位，呼大海有义务配合公司进行相应的工作，但其屡屡拒收公司的函告或拒不回复公司的函告，在消极应对公司合理要求的同时，在同一时期多次向公司邮寄病假证明书或请假条，且该做法不符合公司函告的要求，由此可以认定呼大海的行为存在明显不当，对其主张不予采信。同时，认定其在2017年8月26日至9月13日期间为事假，从2017年9月14日起构成旷工。

由于呼大海的行为构成违纪，公司并未拖欠其病假工资及年休假工资，故法院判决驳回呼大海的全部诉讼请求。

编辑同志：

一个月前，我所在公司出钱为全体员工进行了身体健康检查。近日，我去领取体检报告时，发现医院送来的原本封存的体检报告已经被拆开。面对我的质疑，公司给出的答复是其既已出钱，自然对所有员工的体检结果享有知情权，其拆看行为并无不当。

公司此举使我患有乙肝的结论传得沸沸扬扬。尽管该病只是血液传染疾病，只有在血液对接时存在不安全因素，在日常生活、工作中的接触根本不会传染，可一些不明情况的同事，不仅见我避而远之，甚至要求公司将我解聘。现在，我由于压力过大，出现了轻度抑郁症。

请问：公司的做法对吗？

读者：邓琼霞

邓琼霞读者：

公司的做法是错误的。

一方面，你的身体状况属于个人隐私。隐私是指本人不愿让他人知道和干涉私人生活，分为私人活动、个人信息和个人领域三大方面。其中的个人信息包括身体缺陷、健康状况、社会关系、婚恋情况等。而你患有乙肝疾病，当属“健康状况”之列。

另一方面，公司侵犯了你的隐私权。

《民法总则》第一百一十条规定：“自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。”其中的隐私权分为隐私隐瞒权、隐私利用权、隐私维护权、隐私支配权。而隐私支配权说的是公民对于自己的隐私，有权按照自己的意愿进行支配，主要内容为是否准许他人进行察知、是否准许他人全部公开或部分公开、是否准许他人利用等。

本案中，虽然体检是由公司出钱，虽然公司的目的具有了解员工的身体状况，以便采取对应措施的因素等等，但这并不能剥夺你的隐私权，也不等于公司便可以不经你许可擅自拆看，甚至对外公开。更何况公司的行为已经导致你的病情被闹得沸沸扬扬，一些同事不仅见我避而远之，甚至要求公司将我解聘，你也出现了轻度抑郁症，即已经给你造成了损害。

同时，公司明知自己的拆看、公开行为，会给你带来不必要的损害却听之任之，或者是应当预见因为疏忽大意而没有预见，抑或是已经预见但却轻信可以避免，都意味着公司存在过错。

再者，你有权要求公司承担对应的民事责任。

即你有权依据《民法总则》第一百七十九条之规定，要求公司停止侵害、恢复名誉、消除影响、赔礼道歉乃至赔偿损失。 颜东岳 法官

体检报告属隐私 单位不得擅自拆看

广告

借款合同起争议 利息不明如何还

百善镇某村村民谭某因实际需要，向邻居王某借款五万元周转，双方因比较熟悉，没有写下借据，对于借款利息也是随口一说，没有形成书面或语音音像材料。现如今还款日期已到，王某和谭某却因还款问题产生争执，王某表示当时约定的是月息二分，而谭某则认定是月息一分，双方因此产生争执，到百善镇法律援助工作站进行咨询。

了解事情原委后，工作人员向双方表明：因王某、谭某此次借款是当面交易，没有写下借据等材料。除王某、谭某及双方妻子外，无其他相关证人、证据支持彼此的观点，工作人员无法就事实情况进行认定。如果双方坚持自己的观点，希望他们不要激化矛盾，通过诉讼等合理渠道解决纠纷。

工作人员表示，根据我国《合同法》第二百一十一条的规

定：自然人之间的借款合同对支付利息没有约定或者约定不明确的，视为不支付利息。自然人之间的借款合同约定支付利息的，借款的利率不得违反国家有关限制借款利率的规定。在本次纠纷中，借款利率不存在违反国家规定的情况，矛盾点在于是月息二分还是一分。

工作人员建议双方本着解决问题的初衷，在原有邻里感情的基础上互相让步。经过协

商，王某同意依照谭某的说法，按照月息一分还款，谭某表示会在十天内将本息还清，双方纠纷得以化解。



昌平区司法局