

法律如何认定用人单位制度效力?

《劳动合同法》第4条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”因此,制定劳动规章制度是用人单位行使劳动用工管理权的重要体现,合法有效的规章制度也是处理劳动争议案件的依据之一。那么,如何保证所出台的规章制度有效性?子公司能否直接用母公司的规章制度?规章制度与劳动合同在适用时谁优先?本文结合具体案例对这些疑问作出如下法律解析。

【案例1】

规章制度未经公示或告知,能否作为解雇劳动者的依据?

郑某与其姐姐在同一家公司工作。2025年3月,他的姐姐与同事汪某因工作琐事发生争吵,郑某得知后前往劝阻,之后加入到骂战之中。在与汪某撕扯时,郑某一拳打在汪某嘴角上致其受伤,后经鉴定为轻微伤。公司认为,郑某随意殴打同事,影响极坏,遂根据《劳动纪律管理制度》中有关“职工非为保护公司或公共利益而发生打架事件的,公司可以解除其劳动合同”的条款作出了解雇郑某的决定。郑某认为自己并不知晓该方面的规定,公司不能据此解雇他。

事后,郑某申请劳动争议仲裁。鉴于公司既无法证明已经对《劳动纪律管理制度》进行了公示,也不能证明已向郑某作出告知等事实,劳动争议仲裁机构裁决公司解除郑某劳动合同的决定构成违法,应当向郑某支付违法解除劳动关系赔偿金3.86万元。

【点评】

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



邵怡明 绘图

发生争议。

【点评】

根据《劳动合同法》第4条规定,用人单位对其制定的规章制度,不仅要保证其实体内容合法,还要保证程序合法,即要经过民主程序和公示程序。所谓民主程序,是指用人单位起草的规章制度草案应当首先提交职工代表大会或者全体职工讨论,由职工代表大会或全体职工提出方案和意见。在民主的基础上进行集中,即规章制度的草案交由职工代表大会或全体职工讨论后,由用人单位与工会或者职工代表协商确定。

可是,按照《公司法》规定,母公司与子公司之间虽然存在控股关系,但它们各自具有独立的法人资格,各自独立行使劳动用工管理权,子公司的职工与总公司之间并不存在劳动关系。在这种情况下,总公司在制定规章制度时子公司的职工不可能参与其中。由于总公司的规章制度在制定时缺乏子公司职工参与的民主程序,所以,子公司不能直接适用总公司的规章制度。

根据上述分析可知,科技公司不能直接适用总公司的规章制度停发绩效工资。否则,一旦因此引发仲裁或诉讼,裁审机构将裁判其停发绩效工资缺乏依据。为最大程度降低风险,子公司应当履行转化程序,即可以直接以

总公司的规章制度作为草案蓝本,然后履行经子公司职工代表大会或者全体职工讨论的程序,并依法在子公司内部公示或告知劳动者,从而将母公司规章制度转化为子公司自身的规章制度。

【案例3】

规章制度与劳动合同约定的内容不一致,以哪个为准?

孔某与公司签订了2年期的劳动合同,劳动合同约定其月工资由基本工资和绩效工资等单元组成。而公司的规章制度规定绩效考核达不到标准的,不发绩效工资。最近两个月,孔某因绩效考评未达标,结果未能领取绩效工资。孔某认为,既然其劳动合同中约定有绩效工资,公司就应当履约履行。

那么,当规章制度与劳动合同约定的内容不一致时,在确定劳动者权利时应当以哪个为依据?

【点评】

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第50条第1款规定:“用人单位根据《劳动合同法》第4条规定,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,可以作为确定双方权利义务的依据。”这就是说,合法有效的规章制度与劳动合同一样,都是确定双方权利义务和处理劳动争议的依据。

上述司法解释第50条第2款进一步明确规定:“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致,劳动者请求优先适用合同约定的,人民法院应予支持。”该规定按照有利于劳动者的立法精神,赋予了劳动者选择适用的权利。

本案中,公司规章制度规定考评结果与绩效工资挂钩,但公司与孔某所订立的劳动合同中并没有附加这个条件,只是约定了孔某的工资构成中包括绩效工资,因此,在二者的内容不一致时,根据上述规定,孔某有权要求公司依照劳动合同约定如数支付其绩效工资。

潘家永 律师

培训机构无相应资质
参训职工可要求退款

编辑同志:

与我们签订劳动合同的单位要求,我们必须经过职业教育培训且经考试合格后才能入职。为此,我们就近到一家培训公司报名并交纳了培训费用。事后发现,该培训公司未经教育行政部门审批。面对我们要求退回培训费用的主张,培训公司却以其虽然没有相应资质,但师资力量雄厚,完全可以达到预期目的为由拒绝。

请问:培训公司的理由成立吗?

读者:姚芳芳(化名)等17人

姚芳芳等读者:

培训公司的理由不能成立,即你们有权要求退回培训费用。

一方面,《教育法》第二十八条规定:“学校及其他培训机构的设立变更和终止应当按照国家有关规定办理审核、批准或备案手续。”《民办教育促进法》第十二条规定:“举办实施学历教育、学前教育、自学考试助学及其他文化教育的民办学校,由县级以上人民政府教育行政部门按照国家规定的权限审批。”本案中,培训公司作为从事职业教育的培训机构,即使师资力量雄厚,也因没有获得审批,违反了对应强制性规定。

对此,《民法典》第一百五十三条规定:“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。”因此,培训公司与你们签订的职业教育培训合同,从一开始时起就没有法律约束力。

同时,基于《民法典》第一百五十七条的规定:“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后,行为人因该行为取得的财产,应当予以返还;不能返还或者没有必要返还的,应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失;各方都有过错的,应当各自承担相应的责任。法律另有规定的,依照其规定。”这就是说,培训公司应当据此退回培训费用。

另一方面,《消费者权益保护法》第八条规定:“消费者享有知悉其购买、使用的商品或者接受的服务的真实情况的权利。”本案中,公司不具备相应资质,却违反诚实信用原则,未能事先告知你们真相而订立协议,导致不能实现你们所期待的结果,进而损害你们的合法权益,从这一角度看,培训公司应当向你退回培训费用。

颜东岳 法官

家禽叫声扰民,邻里居民有权要求饲养人消除噪声污染

【案例】

家住13楼的金先生有一个5岁的孩子。一天,他带领孩子出去玩耍时遇到一个卖小鸡幼崽的个体户。应孩子的要求,他买回来3只养在自家的阳台上。随着小鸡一天天长大,他发现其中有两只公鸡一只母鸡。此后,两只公鸡会打鸣了并且声音极其高亢。由于每到清晨两只公鸡争相打鸣,吵得四邻难以安宁。

不仅如此,有时候金先生家的阳台还开着窗户,不时会散发出一种难闻的味道,有时还会飘出一些鸡毛。有一次,居住在楼下的邻居说那些飘飞的鸡毛落到了自家的饭锅里。于是,有住户到物业公司进行投诉。

物业公司找到金先生要求把这些鸡处理掉,他则明确予以拒绝,并称其养的鸡只不过是当作宠物,因为孩子特别喜欢,所以无法进行处理。至于邻居满不

意,那是他们自己的事,找到谁来劝说都没用。

那么,对于金先生的这种做法,该怎么办呢?

【解析】

鸡属于家禽,是家禽的一种,而金先生却把鸡养在自家的阳台上当宠物。且不说鸡是否允许当作宠物饲养,即使饲养宠物在饲养过程中也必须遵守法律法规,尊重社会公德,不得妨碍他人正常生活。

金先生在阳台上养鸡存在着诸多弊端:一是从邻里关系角度来看,在居民楼这样的公共居住环境中养鸡,是一种缺乏公共意识和邻里责任感的行为;二是居民楼并非适合养殖家禽的场所,这种行为破坏了原本和谐的居住氛围,给他人生带来诸多不便;三是从卫生角度而言,鸡群容易携带病菌,在人员密集的楼内养殖,增加了疾病传播的风险;四是鸡舍产生的粪便等垃圾若不及时清理则

会滋生蚊虫,影响公共卫生。

本案中,金先生饲养所谓的“鸡宠”与其他住户发生矛盾,主要集中在因为公鸡打鸣而扰民。仅就这一点来说,两只公鸡打鸣的尖厉叫声已经构成噪声污染,也就是人们日常所说的噪音扰民。

《噪声污染防治法》第32条规定:“国家鼓励开展宁静小区、静音车厢等宁静区域创建活动,共同维护生活环境和谐安宁。”第65条规定:“家庭及其成员应当培养形成减少噪声产生的良好习惯,乘坐公共交通工具、饲养宠物和其他日常活动尽量避免产生噪声对周围人员造成干扰,互谅互让解决噪声纠纷,共同维护声环境质量。”第9条规定:“任何单位和个人都有保护声环境的义务,同时依法享有获取声环境信息、参与和监督噪声污染防治的权利。排放噪声的单位和个人应当采取有效措施,防止、减轻噪声污染。”

对于噪声的界定,国家是有

严格标准的。其中,以居住为主的区域,昼间最高限值为55分贝,夜间最高限值为45分贝,一旦超过这个最高限值就属于噪声污染。一般来说,公鸡鸣叫的分贝可达100—140分贝,明显超出正常范围。因此,受到金先生养鸡干扰的住户可以聘请有关机构对公鸡打鸣的声音加以测定。如果达到噪声污染的程度,就要对证据加以保留,并进行投诉举报,以维护自身权益不受侵害。

《噪声污染防治法》第68条规定:“受到噪声侵害的单位和个人,有权要求侵权人依法承担民事责任。”《治安管理处罚法》第75条规定:“饲养动物,干扰他人正常生活的,处警告;警告后不改正的,或者放任动物恐吓他人的,处200元以上500元以下罚款。”这些规定,都为处理金先生因为饲养“鸡宠”而对居民生活环境造成噪音污染提供了法律依据。

程文华 律师