

员工迟到三次遭解聘 公司赔钱!

省总工会:未在规章制度中明确,单方解除合同违法



制定并完善内部规章制度,既是企业的权利,也是企业的义务。近年来,不少员工维权的主要内容,就是关于企业并未向员工公示具体的规章制度,但是在解除劳动合同时,却以相应的条款为解雇依据。为此,现代快报记者采访了江苏省总工会公职律师赵萌萌,她解释,规章制度作为用人单位内部劳动规则,未经公示或者告知,不能约束劳动者。同时,用人单位单方解除劳动合同应当事先将理由通知工会。

现代快报+/ZAKER南京记者 李楠



视觉中国供图

吐槽

企业要求轮岗,员工担心不轮岗会被辞退

苏畅今年25岁,已经在南京一能源企业工作了2年多。近期,公司因发展规划,要求工作未滿3年的员工,到下属单位进行轮岗,时间为3年以上。并且,还要对员工考核排名,再以投递志愿的形式,向下属单位再次“投递”简历。如果岗位匹配,且排名靠

前,则匹配成功,可以到想去的岗位轮岗。但是如果岗位不匹配且排名靠后,则有可能被外派到南京以外的地方公司工作。

“之前,都是管培生才会轮岗,像我们这些有固定岗位的,并没有类似的规定。”苏畅告诉现代快报记者,由于部分轮岗的公司距

离员工家非常远,已经有人提交了辞职信。“入职前,我们也没有听说这一制度,员工手册里也没有写。我觉得企业就是为减少用工成本,变相让员工主动辞职。”

苏畅心想,既然公司规章制度里没有明确必须轮岗的规定,如果自己不愿轮岗,是否会被辞退?

解释

江苏省总工会: 规章未经公示或告知,不能约束劳动者

劳动规章制度是用人单位用工自主权的一种体现,同时也与劳动者的权益密切相关。劳动合同法规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。赵萌萌解释:“但是,适用该条款,对用人单位的举证责任要求较高,用人单位必须满足规章制度内容合法、制定程序民主、要公示或者告知劳动者、举证证明劳动者严重违反规章制度、履行事先通知工会的义务5个方面的要求,行使单方解除权才算合法。”

“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。”赵萌萌介绍,规章制度的内容不得违反法律法规的强制性规定,并应当具备合理性。规章制度要对劳动者产生约束力,重要前提是内容合法,违反法律法规、侵害劳动者合法权益的规章制度条款是无效的,用人单位不得依据无效条款解除劳动合同。

此外,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。赵萌萌补充说:“制定过程需听取工会或职工代表意见,充分协商,履行民主程序,并注意保留协商过程的书面证据。”

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决定公示,或者告知劳动者。“规章制度作为用人单位内部劳动规则,必须要向劳动者公示或告知,未经公示或者告知,不能约束劳动者。”赵萌萌指出,用人单位可以采取公司网站公示、公告栏张贴、电子邮件通知、员工手册发放、规章制度培训学习等方式,保证劳动者对规章制度充分知晓。

案例1

员工手册未明确“迟到属于严重违反规章制度”,解雇违法!

在生活中,不少员工也遇到了类似的维权案件。2019年8月10日,小泽以管培生身份进入一家电商公司,主要负责运营宣传工作,与公司签订了为期三年的劳动合同,每月工资7800元。该公司每半年对管培生进行排名,定期“优化”一部分管培生,即解除劳动合同。2020年12月8日,根据考勤显示,小泽有3次迟到记录,严重违反了公司规章制度,公

司决定与他解除劳动合同。

小泽提出,劳动合同还未到期,公司单方解除劳动合同违法,应当支付相应赔偿。人事经理强调,小泽有3次迟到记录,公司有权单方解除劳动合同,无需支付赔偿金。当地工会查阅了公司的员工手册、规章制度等,发现公司并没有制定“员工迟到属于严重违反规章制度”的规定。劳动仲裁最终裁决公司向小泽支付违法解除

劳动合同的赔偿金共计23400元。

赵萌萌告诉现代快报记者,本案中,该公司并没有制定“员工迟到属于严重违反规章制度”的有关规定,因此,公司以小泽“有3次考勤迟到记录”为由解除劳动合同,并无合法有效的规章制度依据,且从程序上来说,公司解除之前也未通知工会。“综上所述,该公司单方解除行为违法,应当支付赔偿金。”

案例2

无证据证明职工学过员工手册,规章合法性不完全

2007年8月,蒋某进入某医药公司工作,月工资约1500元。除2008年2月至4月期间,公司未与蒋某签订书面劳动合同外,双方均签订了书面劳动合同。2011年4月,公司以蒋某旷工3天,严重违反公司规章制度为由,提前解除了与蒋某的劳动合同。蒋某在与单位交涉无果后,向盐城市

亭湖区总工会申请法律援助。医药公司主张蒋某旷工3天严重违反规章制度,但员工手册送达和学习记录中无蒋某的签名,不能证明蒋某已经收到或学习过员工手册中的规章制度,因此医药公司行为属于违法解除劳动合同,应当向蒋某支付赔偿金9549.4元。

赵萌萌指出,本案中,该公司虽然将内部规章制度公布在员工手册上,但无证据证明职工已经收到或学习过员工手册,也就是缺少公示或告知程序,该规章制度并不具备完全的合法性。因此,仲裁委员会认定该公司提前解除劳动合同属于违法行为,应当向劳动者支付赔偿金。

用人单位单方解除劳动合同 应先将理由通知工会

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定,“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”用人单位要对“劳动者的行为严重违反规章制度”承担举证责任,举证

不充分的,用人单位要承担不利后果。

同时,《江苏省劳动合同条例》明确规定,用人单位单方解除劳动合同应当事先将理由通知工会,尚未建立工会的,通知用人单位所在地工会。因此,用人单位事先通知工会也是行使单方解除权前必须履行的义务。

GREEN
绿色生活,低碳出行

