

## 企业“家规”，如何合规？①

为何企业“家规”总被热议，奇葩“家规”却屡禁不止？法律明确企业对员工有用工管理权，但不能突破边界——

# 用“家规”惩戒员工，企业就可以任性吗？

本报记者 周倩

近日，一则“穿短裤上班被开除后员工状告公司”的劳动争议引起热议。据裁判文书网显示，丁某穿短裤上班，店长文某某要求丁某着工装上班，丁某以天气热、没有开空调为由拒绝，于是店长对丁某罚款50元予以惩戒。但此后丁某仍穿短裤上班，遂以不服从管理为由被辞退。丁某认为不着工装即被开除处罚过重，将公司告上法庭。法院审理认为，公司有权因为丁某违反规章制度与其解除劳动合同，但公司未提交证据证明其规章制度制定的合法性，故支持了丁某的主张。

该案惹来不少争议：有人支持用人单位，认为员工应该遵守公司规定；有人支持员工维护个人合法权益的举动；还有网友认为“现如今公司处罚员工的理由越来越奇葩”。

为何企业“家规”总被热议，奇葩“家规”却屡禁不止？记者调查发现，有员工虽觉得“家规”过分，但对其是否违法却并不能判断；有小微企业主也表示管理人员确有“苦衷”。那么，企业“家规”该如何定、如何避免“掉坑”？为此，记者采访了部分律师、法官等法律工作者。

## 这些“家规”可能违法

在一家民营企业做财务的钱莉告诉记者：“公司规定早上9点上班，迟到10分钟扣年休假半小时，以此类推。把年休假时间扣完，如果还有迟到记录，就按迟到时长罚钱。”钱莉觉得，迟到扣年休假的规定过于严苛了。

北京高文律师事务所律师胡伟表示，职工带薪年休假是《劳动法》《劳动合同法》《职工带薪年休假条例》等法律法规中明确规定赋予职工的休息权利。员工迟到，企业扣除年休假时长的做法不具有法律效力。

但员工迟到毕竟是违反劳动纪律的行为，记者采访发现，对于员工上班迟到、早退这一现象，也很令用人单位头疼。“公司规定9点上班，有些员工总得迟到几分钟，到工

## 开栏的话

国有国法，家有家规。企业需要有自己的规章制度，但应该建立在合理、合法的基础上。因为关系到每一位劳动者的切身利益，关于企业“家规”引起的劳动争议案例一直备受关注：“请假犯难，动辄开除”“拒绝参加公司聚会被开除”“连上2次厕所被罚款”……在一些企业内部，不合法的“家规”正在侵犯劳动者的合法权益，也给企业自身带来不利影响。那么，企业“家规”的法律底线在哪？

我国《劳动合同法》第四条规定，“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。”这也就意味着，制定“家规”是企业的法律责任。同时，制定合法有效的企业

位坐下先吃个早饭、再聊会儿天。这样的行为不仅造成本人工作效率低，还会影响其他同事，给企业带来不好的影响。”一家民营企业的老板向记者抱怨，“规章制度主要是为了规范一些不自觉员工的行为。如果没有规定罚钱，有些员工就认为规章制度形同虚设，达不到管理的效果”。

中国政法大学民商经济法学院教授赵红梅认为，劳动关系用工形态是以企业独占员工工作时间（在此时间内员工需全力完成企业指派的工作任务）为导向的，如果员工无特殊理由在上班期间上厕所的时间过长（在厕所三十分钟看手机）或者过于频繁（每天十几次），就缩短了其对企业实际劳动给付的时间，损害了企业的利益。因此，企业可以利用“惩戒权”对员工进行合法、有效管理。但用人单位规章制度内容应当合理，惩戒宽严适度。

对此，胡伟也表示，“罚款”属于行政处罚种类之一，只能由相应的行政机关进行，公司不是行政机关，无权对员工进行罚款。但企业可以在规章制度中规定扣除相应比例的绩效工资，以此约束劳动者违反劳动纪律的行为。

“家规”，是企业实现规范化管理和用工自主权的重要方式和依据。所以，一个好的“家规”，除了必须严格遵守法律规定，还应当从本企业的实际出发，具备合理性和可操作性。司法实践中，企业常常因为制定的“家规”不合理、不合法，被法院认定为无效，不能据此约束员工。

本版从即日起，推出《企业“家规”，如何合规？》系列报道。通过案例，分析是什么原因催生了奇葩的“家规”、企业“家规”该如何制定才能既合法合理，又具有可操作性。在企业“家规”制定过程中，劳动者的权益该如何得到保障？希望通过对这组报道，为构建和谐劳动关系提供法律支撑。

## 企业运用管理权需合理适度

据了解，因劳动关系从属性的特点，用人单位通过规章制度，规定运用警告、降薪、调岗、解雇等措施，实现对劳动者的管理，是法律赋予用人单位的权力。但这些该如何被正确运用？过于苛刻的惩戒措施能否被认定为合法有效呢？

近日，北京市二中院就审理了一起扣除绩效奖金明显不合理的案件。

周某是一家医药公司的医药代表。2019年9月1日，公司向周某送达严重警告通知书，其中载明：“经查证，您8月26日上午出现拒不服从管理层包括资源管理经理合理指令的行为。有鉴于此，根据公司《员工手册》和《违纪处罚政策》规定，我们将给予您‘严重警告’的违纪处罚，同时，将扣除第3季度所发放的销售奖金。”月底，该公司扣发了周某一个季度销售奖金23268.75元。

周某申请劳动仲裁，要求公司支付其季度奖金若干元。仲裁裁决：驳回周某的全部仲裁请求。周某不同意上述裁决，诉至法院。

法庭上，双方就公司给予周某的处罚是否正当合理展开辩论。周某认为，“扣减的季度销售奖金远高于每月获得的劳动报酬”，是不合理的。公司则认为，奖金的本质是对员工行为的奖励，周某发生不听从上级合理指令的行为，应当承担责任，公司的自主管理权应得到尊重。

最终法院判定，公司拥有自主管理权、员工拥有获得劳动报酬权。因为一次“不听从上级合理指令”而扣发一个季度销售奖金，公司的惩戒措施明显过重。判定公司酌情扣除周某季度销售奖金1500元。

## 企业不可“资本任性”

审理该案的法官窦江涛表示，该公司扣减劳动者一个季度奖金，违反惩戒之“比例原则”，应当予以调整。

赵红梅认为，用人单位制定规章制度时，应当尊重员工的人格，保障员工体面劳动。个别企业有“资本任性”的嫌疑，以为企业花钱聘用员工，就得由企业说了算，规章制度即便苛刻，但员工在被聘用前就被告知并已接受，入职后就必须遵守。这样的错误观念催生了奇葩“家规”的产生。

事实上，每年因员工违反企业“家规”被处罚的报道并不鲜见。据报道，广东东莞一公司多名员工连上2次厕所被各罚20元；贵州一公司员工因疫情防控拒绝参加同事生日聚会将被罚款甚至开除……

中国政法大学民商经济法学院副教授李娟认为，用人单位规章制度是单位内部的劳动管理规则，它所规范的应该是与劳动者的劳动行为有关的活动，不能约束劳动者个人生活行为，比如，参加同事生日聚会这应属于劳动者个人生活行为。除非劳动者的个人生活行为严重影响到其劳动行为，才有可能被规章制度所规范。

此外，广大劳动者也应充分行使法律赋予的权利，尽可能地积极参与规章制度的制定，充分了解规章制度的内容。对一些具体的行为规定，比如关于工作时长，劳动者在入职时就应该与用人单位进行约定。

## “云办公”来了，企业“家规”更新了吗？



疫情防控常态化形势下，“云办公”因其灵活性被很多用人单位采用

那么，“云办公”模式下工作量咋考核？

用人单位的管理、规章制度跟上了吗？

## 案情介绍



公司以王先生“云办公”期间工作量不足为由扣除王先生工资3000元，仲裁裁决公司向王先生支付工资差额后，公司以要求确认无需向王先生支付工资差额3000元为由起诉至法院。

北京市海淀区法院经审理，判决驳回公司的诉讼请求。



法院认为，公司安排王先生远程办公，虽主张王先生工作量不足，但未能就此提交证据证明，亦未举证证明王先生存在伪造工作业绩的情况，最终法院判决驳回公司的诉讼请求。

## 更新“家规”注意啥



### 01 法定义务不免除

远程办公模式下，劳动者提供劳动情况主要反映在劳动成果上。



对于直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，用人单位亦应当通过民主程序制定，并可通过人事系统或电子邮件等方式向劳动者公示，以此确立“云办公”模式下的规章制度。

## 02 规章制度还应有



“云办公”模式置于网络环境中，用人单位无法通过面对面的形式直接接触到劳动者，但在工作时间内，劳动者仍处于用人单位的办公场景当中，应当依法遵守用人单位的规章制度。



### 03 个人隐私要保护

“云办公”场景较之传统的办公场景，劳动者的行踪均可能产生各类信息痕迹，用人单位应在合法、合理范围内行使企业管理权，并在管理过程中尊重劳动者的个人隐私。



策划：周倩 | 制图：雷宇翔

提高认罪认罚从宽适用范围

## 重庆推行刑事案件赔偿保证金提存制度

本报讯(记者李国 实习生李俊)7月31日，针对一起因道路交通事故纠纷引发的“轻伤二级”刑事案件，重庆江津区检察院对犯罪嫌疑人变更强制措施为非羁押强制措施。这是重庆市检察机关，在推行“刑事案件适用赔偿保证金提存制度”后，办理的首起刑事案件。

记者从重庆检察院了解到，今年2月，犯罪嫌疑人王某在江津区鼎山街道某道路上会车时，因双方均不愿意让路而发生争执。双方在互殴中造成刘某多处骨折，经鉴定构成轻伤二级。王某明确表示愿意积极赔偿，自愿认罪认罚，但认为刘某提出赔偿10万元的要求过高，两人未达成赔偿谅解协议，令事情一度陷入僵局。

“该案犯罪情节轻微，社会危害性小，社会影响不大，经济赔偿金额几千元，其要求赔偿的金额高出实际所受损失的赔偿金额。”承办检察官孙孝龙说，鉴于该情况适用刑事案件赔偿保证金提存制度，便参照民事赔偿标准，在听取双方意见，综合被害人实际损失及双方过错等因素之后提出5万元赔偿保证金金额建议。

随后，王某向江津区检察院申请向公证处缴存5万元的赔偿保证金。检察机关认为犯罪嫌疑人王某已无社会危险性，且可能判处一年以下有期徒刑或宣告缓刑，建议变更为非羁押强制措施。

据悉，7月19日，江津区检察院联合区司法局正式出台重庆首个“刑事案件赔偿保证金提存制度”，该制度针对轻微刑事案件中自愿认罪认罚的犯罪嫌疑人、被告人有赔偿意愿且有赔偿能力，但双方当事人因金额协商不一致或矛盾激化无法达成赔偿协议，或达成赔偿协议后为避免赔偿一方不积极履行的情况，由犯罪嫌疑人、被告人主动表明赔偿意愿并向检察院申请向公证处缴存一定数额的赔偿保证金后，依法可以对其作出不批准逮捕决定或变更为非羁押强制措施。

## 那些被判“否”的企业“家规”

韩郭玲 窦江涛

由于劳动关系“从属性”的根本属性，用人单位在劳动关系中处于支配与管理的优势地位。一般来说，用人单位对劳动者的管理通过员工手册等规章制度予以体现，大致包括警告、降薪、调岗、解雇等措施，依劳动者行为的严重程度给予相应惩戒。为防止对劳动者的权益造成损害，法律对此作出一定限制。

### 超权限设定禁止义务，否

劳动者在工作时的行为若违反用人单位规章制度、违反劳动者义务或对用人单位造成损害，用人单位才可对劳动者进行管理。若是工作场所之外的个人生活，则不属于用人单位进行管理的领域，如用人单位限制劳动者乘坐

黑车、限制劳动者购买某类商品等，均属于超过权限对劳动者设定禁止义务，超出了用工管理的应有之义。若劳动者有违反忠诚义务与勤勉义务的行为，如违反竞业限制义务，则应属于用人单位管理范畴。值得一提的是，劳动者在社交媒体以及网络上的言行是否应受限制仍需探讨，简单来说，一般情况不应限制，但若因此对用人单位造成较大损失，用人单位可因此对劳动者予以惩戒。

### 违反公序良俗及合理限度，否

单位对劳动者实施的惩戒措施需兼顾合法性与合理性。合法性即惩戒措施不得违反法律法规，如不得限制人身自由、不可采取侮辱性手段等。合理性即惩戒措施需与劳动者的过错相当，不宜处罚畸重。规章制度的内容是用人单位自主管理权的体现，亦会因行

业不同导致侧重有所区别，一般情况下不宜过多干涉，但不能违反公序良俗以及常人可接受的合理限度。例如，迟到一次即开除，一次未按时完成一项工作即扣除大部分乃至全部工资报酬等，都属于处罚畸重。

### “家规”制定未经正当程序，否

用人单位在制定、修改或者决定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，且规章制度应公示或告知劳动者。不可随意以超出规章制度之外的或劳动者不知情的依据来处罚劳动者。此外，在对劳动者进行用工管理时应按照相应流程进行。例如，给劳动者留有申诉途径、逐级批复后才可做出处罚等。

## G 法问

# 超市商品丢失，销售员就是“背锅侠”吗

本期主持人 本报记者 周倩

### 读者来信

编辑您好！

我在一家超市做销售员，任服装组组长。去年年终损耗盘点结果显示，我负责的服装、纺织、鞋帽等部分损耗超标，给超市造成损失30多万元。按照超市制定的《商品定期盘点损耗标准及处理办法》，损耗超过标准部分达0.30%以上的，超市有权单方解除劳动合同，但超市店面的商品损耗可能发生于进库、出库、结账、顾客偷盗、内部盗窃等诸多环节，且超市本身亦有义务采取有效措施防止损耗的发生。鉴于超市对于商品损耗的发生环节及原因均并不知情，其在未厘清原因及责任的情况下，简单地以严重违反规章制度、严重失职等为由解除劳动合同，不仅缺乏充分的事实依据，更无疑是将自身的经营风险转嫁给劳动者，让劳动者成为不合理规章制度的“背锅侠”。故超市的

上述行为已构成违法解除劳动合同，您有权依据《劳动合同法》第四十八条规定，要求继续履行劳动合同或要求超市向您支付违法解除劳动合同赔偿金。

用人单位在制定规章制度时，除相关内容不能违反法律法规的强制性规定外，还需考虑生产与工作实际情况，兼具合法性和合理性，不得免除、减轻用人单位的责任或排除、限制劳动者的权利，更不得将用人单位面临的商业或经营风险转嫁给劳动者。因而，无论《商品定期盘点损耗标准及处理办法》是否经过公示、送达程序，其中的相应规定因不具有合理合法性，而属于无效条款，对劳动者当然不产生法律约束力。

您还可以依据《劳动合同法》第七十七条及第八十条等规定，向超市所在地的劳动行政部门进行举报，请求该部门对超市的违法行为责令改正，给予警告；并有权要求超市对您造成的损害承担赔偿责任。北京市京都律师事务所律师 张妍

漫画：赵春青