

发现怀孕48小时未告知公司视为严重违规;每周休一天、自愿加班不付加班费……一些“奇葩规定”被写成规章制度

员工手册与法律“打架” 管不了人还输官司

本报记者 刘旭

员工手册第36条规定,如员工有计划生小孩,需提前3个月告知部门负责人以及公司人事部;如员工计划外怀孕,应在发现自己怀孕后48小时内及时告知部门负责人以及公司人事部。如员工未履行及时告知义务,视为严重违反公司的规章制度。

“本以为员工手册能成为胜诉的依据,没想到反而成了企业违法的证据。”大连一家渔业公司人事部经理黄建福说。4月10日,该渔业公司支付员工赵媛媛违法解除劳动合同赔偿金4.6万元。同时,企业方表示,将请律师审核员工手册中与法律法规相悖的内容并做修改。

员工手册主要是企业内部的人事管理制度规范,包含企业规章制度和企业文化。然而,部分企业制定员工手册不遵循民主程序,将其凌驾在法律法规、劳动合同之上,极易引发纠纷。

员工手册等同于规章制度吗

2022年11月,赵媛媛怀孕3个多月且没告知企业,企业以员工手册第36条规定为由,认定赵媛媛严重违反公司规章制度,解除劳动合同。赵媛媛申请劳动仲裁。庭审中,黄建福拿出员工手册作为证据。

大连市甘井子区劳动人事争议仲裁委员会认定,规章制度作为用人单位管理劳动者的规范,内容必须符合法律,不能与现行法律、行政法规、劳动政策等相违背。妇女权益保障法第23条规定,各单位在录用女职工时,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。因此,该员

行政机关负责人“沉默”出庭 法院发建议要求“出声出效果”

本报讯(记者庞慧敏 通讯员蒋少莹)日前,广西桂林市灌阳县人民法院向某镇政府发出反对行政机关出庭负责人“沉默”出庭的司法建议书。此前,灌阳县法院在审理一起某镇政府为被告的土地权属确权纠纷案中,镇政府行政机关负责人出庭,但未充分履行诉讼义务,没有出声应诉。

根据行政诉讼法及相关司法解释、《国务院办公厅关于加强和改进行政应诉工作的意见》的相关精神,行政机关负责人应积极履行诉讼义务,对案情进行必要陈述、答辩、提交证据、辩论并发表最后意见。

司法建议书建议该政府进一步增强法治意识,认真落实法律法规要求,建立健全出庭应诉制度,依法履行出庭应诉职责,做到“出庭出声出效果”。这是行政机关负责人出庭应诉制度实施以来,灌阳县法院发出的第一份反对行政机关出庭负责人“沉默”出庭的司法建议书。

日前,该镇政府函复法院:该镇将增强法治意识,认真落实法律法规要求,建立健全出庭应诉制度,依法履行出庭应诉职责,通过加强法律顾问队伍建设,确保做到相关负责人在履行诉讼义务时,能对案件情况进行必要陈述、答辩、提交证据、辩论并发表最后意见的要求。

灌阳县法院表示,将继续加强与行政机关的沟通协调,引深引实行政机关负责人出庭应诉制度,在保证行政机关负责人出庭应诉达到“应出尽出”的基础上,积极推动行政机关负责人“出声出效果”,让行政机关负责人出庭应诉真正成为实质性化解行政争议的重要手段,为更高水平法治政府建设作出应有贡献。

“活封活扣”,助企业恢复“造血”;发出《信用修复证明》,促生产重回正轨

善意文明执行“救”了企业护了员工

本报记者 刘友婷

近日,广东省珠海市中级人民法院首次发布善意文明执行促发展十大典型案例,案例涉及知名外资企业、中小微民营企业、个体工商户、家庭养殖户等市场主体,包括“活封活扣”保障复工复产、分期履行缓解资金压力、信用修复助力企业融资、股权融资帮助企业重生、柔性腾退实现渔民增收等内容。

2020年5月以来,珠海市横琴新区人民法院陆续立案受理庞某、赵某某等10人申请执行珠海某医药公司的劳动争议纠纷系列案件,总涉案本金达83万多元。

当年6月,横琴新区人民法院调查发现,被执行人名下有一批机器设备可供执行,但直接扣押拍卖设备将导致其生产研发停滞,且拍卖变现周期较长,劳动者工资也难以马上兑现。

阅读提示

一起案件中,企业以员工手册为证据,证明自己解雇“严重违反规章制度”的员工合法。然而因该员工手册违反相关法律,被认定无效。实践中,有的企业内部出现员工手册的多个不同版本;有的将“奇葩规定”记载在员工手册内;还有的将员工手册凌驾于劳动合同之上。

工手册无效。企业应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

员工手册不是一个法律概念,因此制定员工手册不是企业的法定义务。辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平认为,从法律角度来看,员工手册不等同于企业规章制度。企业规章制度在劳动合同法及司法解释中有明确的规定,而员工手册的制定和法律效力等并无法律明文规定。

在另一起案件中则是员工方败诉。企业将考勤制度“超过五天未上班,即视为旷工,可以解除劳动合同”记录在员工手册中,并粘贴在公告栏内,同时在办公内部系统进行公示。员工张恺认为员工手册没有经过其本人同意,不承认这一内容。仲裁庭并没有支持其诉求。

“虽然员工手册不等同于规章制度,但是企业一旦按照员工手册对劳动者进行奖惩,仲裁委和法院会把员工手册作为企业规章制度进行审查。”孟宇平说。依据劳动合同法第4条规定,单位制定规章制度,应当履行经职工代表大会或全体职工讨论、公示或告知的程序,但不代表制定规章制度必须经过每一名职工同意。这也是张恺败诉的原因。

员工手册和劳动合同哪个“大”

记者采访多家企业了解到,部分企业制

定员工手册十分随意,有企业内部出现不同的版本,造成一个问题多种处理方式。还有将诸如每周只休一天、自愿加班不支付加班费、每天工作10小时等“奇葩规定”记载在员工手册内,还有的企业将员工手册凌驾于劳动合同之上。

2022年7月,大连某商贸公司因员工手册规定没遵循劳动合同约定败诉。该企业员工手册内容和程序合规合法,只因第32页中“员工在外出差期间为弹性工作制,不计考勤,不计加班”。而企业与销售岗位员工签订的劳动合同中规定,“休息日出差支付200%的工资待遇,法定节假日出差支付300%的工资待遇”。员工以未依照劳动合同支付加班费为由将企业告上法庭,最终企业方败诉。

一面是签字认可的员工手册,一面是劳动合同约定的条款,当两者发生冲突时,劳动合同和员工手册哪一个效力更大?

员工方代理律师梁照强表示,依据相关司法解释规定,用人单位制定的内部规章制度与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。“法律法规赋予企业自主管理、自主经营的权利。然而,企业合法的规章制度仅视为劳动合同的附件,并不能变更或者代替合同中双方已经明确约定的内容。”梁照强说。

孟宇平表示,事实上,员工手册只是对劳动合同中没有约定或者约定不具体不明确的内容起到一个补充作用。根据劳动合同法的规定,劳动合同在双方当事人遵循“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实守信”的原则下签订才合法有效。这意味着,企业单纯将员工手册当成“家规”,单方面行使管理权会引发劳动争议。

实质和形式都要合法有效

员工手册可以看作企业人力资源管理的工具,通过书面化的员工手册,员工能够直接、全面地了解企业和企业文化,便于统一管理。同时,把劳动者需要了解的重点需知的、应该做到的、企业重点要求的内容编到一起,既能重点告知,又能成为索引。如果企业规章制度繁多,将其梳理成员工手册不失为一种好的管理方法。

“员工手册制定的主体和内容都要具有合法性。”孟宇平说。制定主体应当是企业行政中处于最高层次、有权对企业的各个组成部分和全体职工实行全面统一管理的机构。用人单位应当依据本单位的生产、经营、管理的实际情况,将法律、法规、政策的条款具体化,使它们具有可操作性。

梁照强认为,员工手册生效需经三步:第一步,行政、人事管理部门提议并起草制度草案;第二步,召开会议提交给职工代表大会或全体职工讨论,收集职工的方案和意见;第三步,召开会议与工会或者职工代表平等协商,民主确定最终实施方案。

“规章制度只有在职工知晓的情况下才能控制、预测自己的行为,避免作出违反规章制度的行为。因此,单位应当公示或者采用其他方式将规定告知劳动者。”梁照强说。



双语直播普法 为检察“带货”

4月11日,在云南省西双版纳州景洪市曼曼村,一线检察官在泼水节前走进赶摆日活动,在章哈非遗传承人演唱、葫芦丝伴奏、体验傣剧、傣锦、民俗文化展示中现场直播普法宣传互动。

据了解,从汉语、傣语到哈尼语、基诺语、拉祜语等,景洪市检察院倾力打造了一支双语检察官直播团队,持续推进在线直播普法。

本报记者 赵黎浩 摄

助理医师违规做抽脂手术致人死亡获刑

2022年9月以来检察机关起诉涉医疗美容犯罪381人

本报讯(记者卢越)因医务人员严重违反国家法律法规及有明确规定的诊疗技术规范,严重不负责任,致19岁少女在接受抽脂手术后死亡。最高检日前发布检察机关依法惩治医疗美容领域违法犯罪典型案例,披露了这起案例的相关细节。

案情显示,2021年10月5日,宁夏回族自治区中卫市某整形诊所执业助理医师李某某应银川市某整形医院邀请,在未在当地卫健部门注册执业的情况下,赴该整形医院对被害人梁某某实施抽脂手术。李某某未做术前评估、无手术进程记录、无用药处方及术后医嘱,亦未在相关医疗文书中签字。

术后,被害人梁某某在该整形医院留观期间,出现疼痛、呕吐、神志不清等反应,护士联系被告人李某某,李某某未到现场诊治,也未采取有效治疗抢救措施。2021年10月8日,被害人梁某某经送其他医院抢救无效死亡。

经宁夏法庭科学司法鉴定中心鉴定,被害人梁某某符合抽脂手术后,继发左大腿坏死性筋膜炎,多器官功能衰竭死亡。经银川市医学会鉴定,本案医疗过失行为与患者死亡存在直接因果关系,该医疗事故等级为一级甲等医疗事故。

2022年6月20日,宁夏回族自治区银川市金凤区人民法院以李某某犯医疗事故罪向法院提起公诉。2022年12月8日,银川市金凤区人民法院以被告人李某某犯医疗事故罪,判处有期徒刑10个月。

记者从最高检获悉,2022年9月以来,全国检察机关聚焦医疗美容领域突出问题,会同市场监管等部门积极推进专项整治,依法严厉打击该领域虚假广告、非法行医、制假售假、商标侵权、走私、价格欺诈等违法犯罪活动。专项整治以来,全国检察机关共对涉医疗美容犯罪案件提起公诉129件381人。检察机关积极推进协同保护,主动加强与相关部门、司法行政机关的联系配合,促进形成治理合力,积极延伸检察职能,通过制发检察建议助推社会治理现代化。

辽宁

建设“1+7”工作体系构建法治化营商环境

本报讯(记者刘旭 通讯员严怡娜)辽宁省高级人民法院日前召开学习贯彻辽宁优化营商环境建设大会精神会议,升级构建法治化营商环境建设“1+7”工作体系,在辽宁法院开展系列活动,服务保障优化营商环境。

“1”是指开展涉企案件生产经营影响评估,要求辽宁法院将生产经营影响评估贯穿每一起涉企案件的全过程各环节。“7”是指开展3个专项整治和4个专项活动,围绕积案、信访、胜诉退费等方面存在的问题开展3个专项整治;立足打击、保护、服务职能,聚焦市场主体需求,开展4个专项活动,以优质高效审判工作和司法服务着力解决企业急难愁盼。

其中,在“保护企业家人身财产安全”专项活动中,依法平等保护企业产权、自主经营权和企业家合法权益,依法严惩侵害企业产权和企业家身财产安全的犯罪行为,健全涉产权冤错案件有效防范纠正机制;在“规范涉企执行行为”专项活动中,坚持善意文明执行理念,进一步规范涉产权执行强制措施运用。在“及时化解涉企纠纷”专项活动中,推动涉企纠纷及时化解、一次化解、实质化解;在“法官进企业法律服务”专项活动中,强化以案释法,坚持以高质量司法建议帮助企业做好合规管理和风险防控。

青岛

“双向联动”巧解集体维权案

本报讯(记者杨明清 张婧 通讯员王正隆)因公司拖欠工资,山东青岛李沧区某鞋厂职工王梅(化名)与11名工友打算离职。在李沧区总工会的协调下,工资拖欠问题得以解决,企业用工危机得到缓解,同时避免了工友失业的风险。

王梅常年打零工,两年前终于找到一份满意的鞋厂销售工作。2022年下半年以来,由于经营困难,鞋厂开始延迟发放工资,这使得需要养家糊口的王梅压力倍增。王梅原本打算“辞”了之,但又担心40多岁的年纪再难找到合适的工作。抱着试试的心态,王梅和有着同样遭遇的11名工友来到李沧区总工会,希望工会出面协调解决。

了解事情原委后,李沧区总工会启动“双向联动”机制。工会通过调节了解到,本次维权事件涉及工资金额较大、人数较多,但是因为公司面临经营困难,无法一次性付清所有工资,如果12名工友辞职,公司经营更是“雪上加霜”。鉴于此,李沧区总工会联合劳动监察、劳动仲裁开展协商工作,最终双方达成一致,由该公司以“分期支付”的方式,每月支付工友2个月工资,最晚于今年6月结清所有拖欠工资并恢复正常工资发放顺序。

青海

一非法售卖电子烟团伙落网

本报讯(记者那生祥)青海省西宁市公安局城北公安分局日前将10名犯罪嫌疑人从省外押解回西宁,“2·01”特大非法经营案告破。截至目前,该案冻结涉案银行账户两个、涉案资金1300余万元,捣毁仓库8个,查获非国标电子烟的烟弹、烟具共37.2万余支,涉案金额高达1.5亿元。

今年2月初,城北公安分局经侦大队发现有人在社交媒体上售卖电子烟。民警查获价值120余万元的1200余盒雾化器、电子烟烟弹等,并抓获犯罪嫌疑人王某志。办案过程中民警发现,王某志只是向外销售的最终环节,而一个以王某志等10人为核心,从广东深圳辐射至全国20余省市,通过网络贩卖非国标电子烟的犯罪团伙浮出水面。

经过多天侦查和取证,专案组成员基本查清以王某志为首的团伙供货、销售非法电子烟的基本事实和人员活动规律,摸清了犯罪团伙成员活动轨迹、资金流向、物流仓库等多条线索。3月8日以来,专案组辗转前往河北、广西等地的多个城市,开展集中收网行动。历时近20天,先后将10名犯罪嫌疑人抓获。

“造血”功能创造了条件。

在另一起案件中,执行法院为主动履行义务的被执行人发放《信用修复证明》,为其恢复信用额度,助力企业融资贷款。

该案中,受疫情影响,珠海某物联公司生产经营每况愈下,2020年开始陆续拖欠员工工资。黄某等17名员工向香洲法院申请强制执行,要求支付生效裁判确定的欠款37万余元。

该公司表示因项目“烂尾”导致款项无法收回,资金周转困难,但股东们正积极筹款,希望给予履行宽限期。

为了解该公司实际经营状况,执行法官前往公司实地调查。法定代表人汪某告诉执行法官,目前公司已经无人办公,但股东们还想坚持经营,正想方设法盘活已断裂的资金链。

“员工们的合法权益必须及时兑现,但采取严厉的信用惩戒措施意味着公司招投标、获取贷款等经营都将受到影响,员工们的权

益将更加无法保障。”为此,香洲法院秉持善意执行理念,没有将该公司列入失信被执行人名单。

2022年3月22日,该公司将最后一笔执行款转入法院账户,全部欠薪已履行完毕。由于该执行案件信息仍影响企业的贷款信用审核,4月11日,香洲法院向该公司发出了《信用修复证明》,为公司填补信用“缺口”,方便其正常参与政府采购、招标投标、融资信贷等活动,被执行企业生产经营重回正轨。

该案件中,执行法院巧用分期履行、执行和解,兼顾保障劳动者生存权益与企业利益,为经济困难但具有挽救价值的中小微企业缓解了债务压力,争取了再生时间。同时,强化善意文明执行理念,对“诚实守信”的中小微企业慎用信用惩戒措施,督促引导企业纠正失信行为。积极探索信用修复新举措,消除执行案件对企业的不良影响,实现守信激励。