开除"午睡"员工是否合法?

■圆桌主持 陈宏光

本期喜宝

上海光大律师事务所 潘轶 上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

日前有网友发布信息, 称海尔集团 4 名员工因饭后午睡, 被巡查人员拍照后责令一周内办理离职手续。海尔集团于9月 6日对此作出了回应, 称四名员工并非在午休时间午睡, 而是 于工作时间在公共接待场所睡觉,违反了海尔员工行为规范, 属于一级违规、按规定应解除劳动合同。

这一事件在网上引发了争议和讨论,有人认为海尔侵犯了 员工的"午休权",管理不够人性化;也有人认为既然公司作 出了规定,员工就应当遵守,公司开除违反规定的员工无可厚

那么,从法律角度来看,公司的做法是否站得住脚呢?

"午睡开除"并不准确

简单地说员工午睡遭开除显然并不准确,从海尔公司的回应来看,这 些员工是在非休息时间和公共接待场所睡觉。

和晓科:我国《劳动合同法》对 于劳动者权益的保护是有所倾斜 的,其中就包括对用人单位劳动合 同解除权的限制。

《劳动合同法》第三十九条规定 了"用人单位单方解除劳动合同(过 失性辞退)":

劳动者有下列情形之一的,用 人单位可以解除劳动合同:

(一)在试用期间被证明不符合 录用条件的:

(二)严重违反用人单位的规章 制度的:

(三)严重失职,营私舞弊,给用 人单位造成重大损害的;

(四)劳动者同时与其他用人单

位建立劳动关系,对完成本单位的工 作任务造成严重影响,或者经用人单 位提出,拒不改正的;

(五)因本法第二十六条第一款第 一项规定的情形致使劳动合同无效

(六)被依法追究刑事责任的。 此次海尔解除员工的合同,依据 的应该是"严重违反用人单位的规章

因此,简单地说员工午睡遭开除 显然并不准确, 从海尔公司的回应来 看,这些员工是在非休息时间和公共 接待场所睡觉。

制度"这一条

这与人们一般认知的"午睡"应该 还是有很大差别的。

如有明确规章制度应属合法

根据《劳动合同法》第四十三条,"用人单位单方解除劳动合同,应当 事先将理由通知工会"

潘轶:一方面,法律对劳动者权 益给予一定程度的倾斜保护, 但另 一方面, 法律也不能过度干涉用人 单位的内部管理。

因此,《劳动合同法》对于违反 企业规章制度的过失性解除, 仅规 定"严重违反用人单位的规章制 度",用人单位可以单方解除劳动合 同。

至于怎样才算"严重违反用人 单位的规章制度",需要根据具体的 规章制度来判断

实践中, 不少用人单位没有合 法有效的规章制度,这自然会让自 身处于不利的境地。因为既然没有 规章制度,单位凭什么说员工违反 规章制度呢?

而在此次事件中,海尔公司是 有完备的规章制度的。

从海尔公司的回应来看,海尔 称其规章制度及员工行为规范既符

合法律法规, 又经过海尔集团及各法 人公司职代会讨论通过;

公司制度中规定,11:30-13:00 之 间,员工可自主安排就餐时间,从董事 长到每个员工,同一标准,一视同仁;

所述四位员工的行为属一级违 规,按规定应解除劳动合同。

如果回应属实,且员工违反行为 规范有明确证据,那么海尔公司单方 解除合同是有依据的。

但值得注意的是,根据《劳动合同 法》第四十三条,"用人单位单方解除 劳动合同,应当事先将理由通知工会。 用人单位违反法律、行政法规规定或 者劳动合同约定的, 工会有权要求用 人单位纠正。用人单位应当研究工会 的意见,并将处理结果书面通知工

通知工会程序也是许多用人单位 容易疏漏的,如果缺少这一环节,同样 有可能被认定为违法解除



资料图片

2019年9月16日 星期一

■相关报道

网传员工午睡遭到开除 海尔回应"并非在休息时间"

近日, 有社交媒体发布信息 称,海尔集团 4 名员工饭后午 睡,被巡查人员拍照后责令一周 内办理离职。

在曝光于社交媒体的消息 爆料人贴出的"关于中午 脱岗睡觉的通报"显示, 4 名 员工被开除的原因是"2019年 8月27日午餐后不及时返回工 作岗位, 在创牌一楼咖啡厅睡

有不少海尔员工叶槽"中午 只有30分钟吃饭时间,有巡查 人员检查不准午休。'

对此,海尔集团发布了5 点情况说明进行澄清:

- 1. 所述四名员工并非在休 息时间午睡, 而是于工作时间在 公共接待场所睡觉。
- 2. 海尔有明确的公司制度 和员工行为规范,对工作时做与 工作无关的事情有详细规定。

3. 海尔的制度及员工行 为规范既符合我国法律法规, 又经过海尔集团及各法人公司 职代会讨论通过。

4. 公司制度中规定. 11:30-13:00 之间, 员工可 自主安排就餐时间从董事长到 每个员工,同一标准,一视同 5. 所述四位员工的行

为,违反海尔员工行为规范, 属一级违规, 按规定应解除劳 动合同

1984年12月, 海尔公 司的前身,青岛电冰箱总厂发 布的劳动纪律管理规定中,就 列出了13条禁止行为,包括 工作时间不准睡觉, 不准打扑 克、下棋、织毛衣、干私活

2011年6月, 海尔集团 发布的《海尔集团员工行为规 范 (试行版)》对员工违规行为及 后果则作出了更为明确的规定, 将违规分成三级, 违规事项达到 105条之多

该文件称, 行为规范是海尔 所有员工最基本的行为准则,对 上述规章制度任何形式的违反, 将会导致严重的后果,包括但不 限于解除双方的劳动关系,并追 究相应的法律责任。

该版行为规范中称, 若员工 出现一级违规行为, 海尔集团将 毫无补偿地与其解除合同,并对 其给公司造成的经济损失保留追 究经济和法律责任的权力

此后,《海尔集团员工行为 规范》在此基础上经历了多次版 本更新。

根据海尔集团 9 月 6 日发布 的情况说明, 员工于工作时间在 公共接待场合睡觉属于一级违规 行为, 按规定应解除劳动合同。

规章制度"有"不等于"有效"

简单来说,规章制度"有"不等于"有效"。在司法实践中,常常有用人单位依据内部规章制度 行事, 但最终在劳动仲裁或者诉讼中被确认无效的情况。

李晓茂:规章制度对于用人 单位来说是极其重要的,它是适用于单位内部的"法律",因此其 制定程序必须合法,内容也不能 违反法律规定。

根据我国《劳动合同法》第四 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

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。

海尔员工行为规范在性质上属 于用人单位的规章制度。因此,该规 范在制定过程中必须经过民主程 序, 即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。

在制定完成后, 必须履行公示 程序或者告知劳动者, 上述这些环 节都必须留存相关证据, 否则不能 作为有效的管理依据

简单来说,规章制度"有"不等 于"有效"。在司法实践中,常常有用 人单位依据内部规章制度行事,但

最终在劳动仲裁或者诉讼中被确认 无效的情况。

而根据《最高人民法院关于宙 理劳动争议案件适用法律若干问题 的解释》,"用人单位根据《劳动法》 第四条之规定,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,可以作为人民法院审理劳动 争议案件的依据"

当然,在合法的基础上,单位的 规章制度也应当兼顾情理。对员工 的午休午睡需求给予制度化的保 障,能保证员工以更充沛的精力投 入下午的工作之中,这对单位也是 有利的