

“奇葩规定”被写成规章制度,管不了人还输官司

员工手册不能凌驾于法律之上

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。

员工手册第 36 条规定,如员工有计划生小孩,需提前 3 个月告知部门领导以及公司人事部;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领导以及公司人事部。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违规的证据。”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制度管理规范,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。



资料图片

员工手册能否等同于规章制度

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,公司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,内容必须合法,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,劳动合同(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。

员工手册岂能和法律“打架”

员工手册主要是企业内部的人事制度管理规范,包含企业规章制度和企业文化,而不是一个法律概念。从法律角度来看,员工手册也不能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。这一点,相关企业必须要有充分的认知,不能含混不清。

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违规的证据。法律面前,该渔业公司不得不支付员工赵媛媛违法解除劳动合同赔偿金 4.6 万元。同时,还要依据法律重新审核员工手册中相关规定,对与法律法规相悖的内容作全面修改。

调查发现,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;有的企业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。如此种种做法断不可取。

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劳动合同中双方已经明确约定的内容。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,当以合同约定为据。

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

方面行使管理权是不合法的。客观而言,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这不失为一种好的管理方法。前提是,员工手册制定的主体和内容必须具有合法性。从这个意义上讲,上述案件的裁定,也是一堂普法教育课。

(周志宏)

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有遵循劳动合同约定而败诉。该企业的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”出现了问题。企业在与销售岗位员工签

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》的相关规定,劳动合同应当在双方当事人遵循“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。这也意味着,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。



资料图片