

2015年4月20日 周一

电话:87672027

zjgrxw@163.com

责任编辑:

阮向民

企业自定“家规”，无效！

宁波一公司按“土政策”解聘职工被判违法

本报讯 记者王海霞 通讯员夏幼静报道 职工一时犯错，被公司以违反劳动纪律为由解聘。工会依法维权，抓住企业制度未经民主程序，为职工争取到赔偿金3万余元。

日前，家住宁波鄞州区的职工董小斌(化名)特意赶到宁波市总工会职工服务中心，告知工作人员包晓薇，他找到了新工作。“感谢工会，帮我讨回了公道。我以后再也不冲动了。”

董小斌和姐姐董小琳同一家物流公司工作。一天，董小琳与同事刘某因工作琐事发生争吵，董小斌闻声前去为姐姐帮腔。眼看

着姐姐落了下风，董小斌一气之下与刘某发生肢体冲突，一拳打在刘某嘴角，幸好刘某无大碍。当天董小斌支付了刘某54.90元医疗费。

事后第二日，该公司一纸辞令到了董小斌手中。公司认为董小斌跟刘某在没有任何利益冲突的情况下，无故挑起事端并动手打人，造成车间秩序混乱，且有人员受伤，影响较差。董小斌的行为已经违反了公司《劳动纪律管理制度》的第三条第2款的规定“非为保护公共利益而发生争吵、打架的，双方损失在500元以内，其主要责任人作赔偿处理的，可以做出解除劳动合同的处理。”

在与该公司协商未果的情况下

据了解，董小斌自2010年2月到这家公司工作，双方签订了书面的劳动合同，他主要负责物资配送工作，每月工资4155元，多年来表现一直良好，这次因为护姐心切，才发生了打人事故。对公司的

一纸辞令，董小斌表示不服。

事后两个月，董小斌来到宁波市总工会职工服务中心寻求帮助。职工服务中心工作人员包晓薇接收相关材料后，发现该公司《劳动纪律管理制度》的制订并未经过民主程序。将其第三条第2款作为解除劳动合同的依据，存在瑕疵。

最终，宁波市劳动争议仲裁委一审、二审均认定物流公司的行为构成违法解除，应依法支付董小斌违法解除劳动合同的赔偿金33240元。

维权观察

“家规”并非“家长”说了就能算

■阮向民

何谓“家规”？自然是指一个家庭既定的行为规则；“家规”谁说了算？当然是“掌家”的“家长”。但是这一看似顺理成章的规则，在企业中却未必可以照搬。

宁波的这家企业，因为一条“家规”，摔了个跟头。为了守护公司领导拍脑袋制订的《劳动纪律管理制度》，付出了3万多元的代价。

平心而论，公司的这条规定，也算不上什么霸王条款。遇到争执就拳脚相向，当然需要得到惩罚，或许解除劳动合同的条款稍显严苛了些，但是，如果每个职工都能自律，都能遇事注意克制自己的情绪，而不是用拳头说理，无论条款多严苛，也落不到自己头上。换句话说，只要员工做好自己，那么这一条款也只不过挂在墙上吓吓人的。

甚至从某个角度上说，这项规定维护的也是社会秩序，因为规定具备特有的刚性，每个人在执行和遵守的过程中会渐渐形成一种习惯。在公司里要求遇事冷静，不能动粗动武，那么在社会上也会变得自律，习惯是一种养成，而规定是促成习惯养成的一把看得见的戒尺。

虽然我们并不怀疑出台这项规定的用意，但是，公司依然犯了一个自以为是的错误。涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，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——这是《劳动合同法》中明确

规定的，作为企业，当然应该无条件遵守，任何拍脑袋定下的规矩，都经不起法律的推敲，自然也得不到法律的保护。

《劳动合同法》施行这么多年来，在一些企业，民主管理还是一个如此陌生的课题，的确发人深思。从这个意义上来说，宁波这家公司花3万元钱买个教训，补上法律培训这一课，都是值得的。

透过这一事件，其实我们还可以读到更多的信息。不少企业的管理者习惯以“家长”自居，一种简单的意识是：你在我这里打工，当然就得遵从“在我的地盘听我的”，容不得讨价还价。这样的意识其实是把管理者和职工置于对立的位置，而不是工作伙伴的关系。

明白了企业的“家规”并非“家长”说了算，不光是对法律的遵守和尊重，更重要的是，从中是否还能得到更多的裨益和启发呢？以自上而下的形式推行的管理模式，早已被实践证明是落后的，是无法激发员工工作积极性和能动性的。现代企业制度的确立，提倡的是职工的民主管理，企业主和职工的视角不再是俯视和仰视，而是平视，平视就是平等，而平等才能最大限度唤起职工的合作意识，这难道不是企业最愿意看到的结果，难道不是推动企业发展最重要的力量吗？

违法了就要付出代价，用我们常说的一句话——钱要花得明明白白。希望宁波的这家公司，以及正在和这家公司犯着同样错误的企业能从中长记性，继而想想其中的道理吧。

休了产假，仍可享受年休假

辞职女工依法获得补偿

本报讯 颠簸报道 “我2013年6月就在杭州莱特化妆品公司工作了，月薪3700元。去年生孩子，9月休完产假开始上班的班，12月初因家中有事，我向公司提交了申请休2014年5天年休假的报告，但公司没给准许，理由是我当年已经休过产假，就不能再享受带薪年休假了。我找公司理论，但他们不予理睬，一气之下，我就提交辞职报告走人了。但过完年，我越想越憋气，想来你们劳动部门评评理。”日前，四川籍务工者盛莉来到辖区劳动监察部门投诉。

监察员接到投诉后登门调查，证明小盛所述情况属实，监察员向劳资双方据理解释：劳动者休了产假，当年不再让休年休假的做法是有悖法律规定。

路桥供电：抢修车飞行检查排隐患

4月8日，路桥区供电公司向在清明小长假期间，该公司车队组织人员对输电、峰江、路桥、变电、修试、客服、小车班等8个单位安全隐患按照《安全行车考核办法》对相关驾驶员进行扣分处理。

在此之前，系统内兄弟单位发现两起郑州日产尼桑牌皮卡车，因制动管路贴近油箱，长期积垢造成管路锈蚀，导致制动液泄漏、制动失效的重大交通安全隐患。路桥供电公司对该隐患高度重视，提出对全公司该型皮卡车进行全面排查。因此选择

记分。曹笑美

在清明小长假期间，该公司车队组织人员对输电、峰江、路桥、变电、修试、客服、小车班等8个单位安全隐患按照《安全行车考核办法》对相关驾驶员进行扣分处理。

在此之前，系统内兄弟单位发现两起郑州日产尼桑牌皮卡车，因制动管路贴近油箱，长期积垢造成管路锈蚀，导致制动液泄漏、制动失效的重大交通安全隐患。路桥供电公司对该隐患高度重视，提出对全公司该型皮卡车进行全面排查。因此选择

记分。曹笑美



孩子上下学，走得更安心

孩子上下学这段路怎么走，总让家长们无法安心。最近，台州市路桥公安分局结合平安校园建设，为学生安全护航，逢上学和放学时间，该分局各基层派出所及巡特警大队民警都会加强对校园周边的巡逻和执勤，保障孩子们行路安全。图为该分局路北派出所民警张露倩正在一家幼儿园执勤。

蒋友亲 摄

“一周双休”二十年：还有多少人只能“望洋兴叹”

据新华社 这是一项显示人文情怀的职工福利，这更是一份属于劳动者的重要权利！

从1995年“一周双休”规定的提出起至今，已经历20年风雨历程。日前，中共中央、国务院印发的《关于构建和谐劳动关系的意见》再度强调：“切实保障职工休息休假的权利”以及“完善并落实国家关于职工工作时间的规定”。

在你我的身边，还有哪些人、哪些群体只能望着“一周双休”而兴叹？保障休假权利，还有哪些“堵点”和“卡点”？

性质有别：企业职工双休“落实难”

1995年，《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》发布，其中规定：“职工每日工作8小时、每周工作40小时”，“一周双休”自此发端。新规自1995年5月1日起施行。

记者走访中发现，在实际执行中，国家机关、事业单位对于“一周双休”的执行相对较好，对于不少企业职工而言，“一周双休”却有不小难度。毕业于武汉一所高校的硕士生小郭，目前在

沿海一家互联网企业工作。“加班是常态，双休是绝对没有可能的，一周能休一天就不错了。”

类似的情况，极为普遍。不少受访者介绍，与休息时间减少相对应的是，加班补助、津贴的落实却很难保证。

北京大学社会学系教授夏学銮指出，《国务院关于职工工作时间的规定》中指出，“企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日”，但事实上，不能落实40小时工时规定时，极少企业会主动为员工补休。

行业不均：餐饮、建筑、交通等职工成“困难户”

“一周双休”规定遭遇的“落实难”，同样呈现出鲜明的行业不均特征。

北京师范大学劳动力市场研究中心发布的《2014中国劳动力市场报告》显示：我国过半数行业每周的休息时间均不足一天。

在北京从事快递行业的赵兴勇告诉记者，近年来，随着网购的兴起，快递行业的工作压力和工作强度明显增加。

“平时每天包裹都送不完，不少人还是只有周末在家，让周末送，(我们)忙起来完全没有休息的时间。”而赶上电商的一些“购物节”活动时，快递员更是不堪重负。

记者采访中还发现，一些合

资企业肆意延长工时，导致职工

的正常休息时间被严重占用，另

有部分银行的网点，由于员工数

量不足，不少职工周末仍持续处

于加班状态，“双休”难以真正保

重。

记者了解到，一些企业在

实行“一周双休”时，会通过

倒班等方式，将周末的休息时间

调整到周一至周五。

“一周双休”规定遭遇的“落

实难”，同样呈现出鲜明的行

业不均特征。

记者了解到，一些企业在

实行“一周双休”时，会通过