



规章制度未明确规定违纪情形,用人单位能否解雇劳动者?

【经典案例】

2010年9月2日,钱某入职某眼科医院工作。该医院经营范围中包含验光配镜,钱某担任验光师一职。入职当日,医院向钱某发放了《规章制度》,其中规定:“未经批准在医院外兼职者,医院有权单方解除劳动合同。”

2016年11月3日,医院在盘点眼镜库存时于加工室抽屉内发现了大量排列整齐、型号齐全的镜片,且在镜片上方放有现金、银行卡及明细单,该明细单显示抽屉内镜片数量逐渐地减少。经医院调查发现,这批镜片属钱某个人所有,并发现钱某在职期间多次借用医院处的眼镜架、眼镜和护理液等,借用记录本上有钱某本人的签字确认。同时,据其他同事反应称,钱某在网上开设了微店,长期发布销售眼镜的信息。医院随即与钱某谈话,钱某表示镜片是其朋友的,暂时存放在医院加工室抽屉内。对于开设微店一事,钱某予以承认,但表示所销售的是特供眼镜和镜片,并不在上海地区销售,不会对医院的业务造成任何影响。

2016年11月5日,医院通过快递形式向钱某发出了《解除劳动合同通知书》,以严重违纪为由解除了与钱某之间的劳动合同。钱某认为医院系违法解除,遂提起劳动仲裁,要求医院支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点为:用人单位的规章制度对具体违纪行为未作明确规定时,能否单方解除劳动合同?

钱某认为,开设微店并不是兼职行为,且《规章制度》中并未对开设网店的行为规定相关的处罚,医院单方解除没有制度依据。医院认为钱某利用医院的资源与平台从事线上和线下销售眼镜的行为,从事与医院相竞争的业务,已严重违反职业道德和劳动纪律,用人单位可以解除合同。

仲裁委经审理,裁决确认钱某存在严重违纪行为,医院单方解除劳动合同行为合法,无须向钱某支付赔偿金。

【律师说法】

我国与劳动关系相关的法律法规对劳动者违纪情形都没有明确的规定,而是更多地将权利留给用人单位,通过规章制度的方式对劳动者违纪行为的种类以及对应的处罚进行规定。然而,规章制度也不可能事无巨细地涵盖所有的违纪行为,规章存在未规定到的具体情形,并不意味着劳动者必然不涉及违纪。根据《劳动法》第三条规定,劳动者应遵守劳动纪律和职业道德。本案中,钱某在职期间不从事与医院相竞争的业务,是作为劳动者的最基本的义务。钱某的行为严重违反了劳动纪律和职业道德,也违反了作为劳动者的最基本的诚实信用原则。因此,即使规章制度没有规定,医院仍可以严重违纪为由将其解除,仲裁委的裁决结果于法有据。

蓝海提示:劳动者在履行劳动合同时除了应遵守用人单位依据《劳动合同法》通过民主程序制定的规章制度外,也应当遵循诚实信用原则,在履行劳动合同过程中恪守信用,不得恶意寻找规章疏漏来损害用人单位权益。而对于用人单位来说,进一步完善企业规章制度不仅可以进行有效用工管理,更能在发生劳动争议时有据可依。

案例来源:2017年7月5日《劳动报》

有删减



官方服务APP



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com