

老婆餐厅开业,快递公司经理“违规”收受下属礼金 200元红包砸了“铁饭碗”

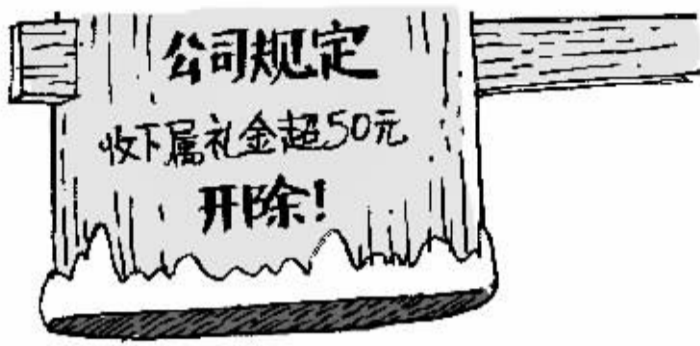


罗某曾是某快递公司余姚分公司的中转场站经理，并与公司签了无固定期限合同。可这个“铁饭碗”却给自己砸了。原因是，他在老婆的餐厅开业之际，收了下属员工200元礼金，被人举报。

而公司此前有明文规定：“……遇结婚、生子的喜事，管理者接受下属礼金不得超过50元。”

公司以罗某违反企业诚信制度执行为由，解除了和他的劳动合同。罗某不服，将快递公司告上了法庭，最近法院判决此案。

记者 胡珊 通讯员 陈文铮



当事人称>>>

收红包是“人之常情”

罗某辩称，他妻子餐馆开业，同事都是自来发道贺的，这也是人之常情。中华民族历来讲究礼尚往来、注重人情，快递公司的这种不能收受高于50元的红包礼品与中国社会现实不符。况且他既不是国家公职人员，也没有利用职务之便谋取利益，不存在“受贿”之说。

去年8月1日，他向余姚市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，称其“在没有任何过错的情况下，被公司无故单方面解除劳动合同”，要求公司予以赔偿。

余姚劳动仲裁委做出裁决，认为“50元属受贿”的公司规章，违反法律规定，快递公司无故解除劳动合同，应赔偿罗某13万元。

法院判决>>>

没有违法,还传递了正能量

接到仲裁裁决后，快递公司不服，向余姚市人民法院提起诉讼。

“红包不能超过50元”的规定，到底有没有违反法律？

庭审中，主审法官考量了几个点：规章制度制定和公示程序是否合法；规章的内容有没有违反法律强制性规定；劳动者违反规章制度的证据是否确实充分；劳动者违反规章制度的程度是否“严重”到足以解除劳动合同。

余姚法院审理认为，快递公司制定的规章制度并不存在违反现行法律法规的强制性规定。相反，还有利于营造诚信、廉洁的现代企业管理文化。罗某所主张的“该规章制度违背公序良俗、违反法律基本原则”，缺乏相应证据，法院不予支持。快递公司依照单位规定解除与罗某的劳动合同，没有违反法律规定。

法院判决快递公司无需支付罗某赔偿金。一审判决后，罗某不服，提起上诉。最近，宁波市中级人民法院二审维持原判。



漫画 任山葳

事情缘起>>>

收了200元礼金被举报

罗某33岁，四川人，此前主要负责该快递公司余姚分公司中转场的快件签收和发运。

从2004年8月进入这家快递公司以来，他在公司工作已有10个年头，薪资稳定，月薪接近8000元，公司也跟他签下了无固定期限合同。

去年4月8日，罗某又迎来了他人生中的一件大事，他老婆的餐厅开张大吉，前来祝贺的同事络绎不绝，有送花篮、鞭炮的，还有悄悄包了礼金的。礼金不多，每份200元。

餐厅开业后，在罗某的邀请下，下属们也常来光顾，尤其是在开会或发工资时，大家都会去聚一聚，给餐厅带来了一笔小小的收入。

可他妻子的餐厅开张还不到3个月，去年7月3日，公司总部审计监察委员会接到员工举报，称罗某违反公司规章制度，在妻子餐馆开业期间收取员工礼金，还张罗买卖。

审计监察委员会立刻找了举报涉及的职员谈话。

违反承诺砸了“铁饭碗”

该快递公司把诚信作为企业文化的基石，和每一名管理者都签过一份诚信承诺书，罗某也不例外。

关于诚信的具体规定中有这样几条：“不索要、不接受下属的礼品和宴请；不与下属发生任何买卖关系……遇结婚、生子的喜事，管理者接受下属礼金不得超过50元。”

这几条甚至可以决定管理者的去留，因为规章还规定，任何员工有权投诉、举报管理者的不诚信行为，直接投诉到集团总部审计监察委员会，任何管理者收受贿赂或与下属发生物质性买卖关系，均将被立即解雇。

在集团总部审计监察委员会调查下，有4名职员承认送过罗某礼金。去年7月11日，快递公司口头通知罗某解除合同。之后，又通过快递形式向罗某发出了《解除劳动合同通知书》，理由是他“受贿”。

延伸阅读

那些年 我们遇到的奇葩规定

在现代社会，每个公司都会根据自身的发展或管理需要，制定相应的规章制度。而这些内部规制也是职场吐槽的热点，有的让员工笑逐颜开，有的则令人崩溃。记者调查中发现，最让员工崩溃的，是涉及个人生活习惯或是人身权利的强制性规定。

各种奇葩规章层出不穷

去年，镇海一家企业为了讨“从头开始”的美好寓意，在例会上要求所有管理层剃光头，一月一次。服从的奖1万，不剃的罚1万，既不剃也不认罚的，直接开除。

还有重庆高新区一家私企，3名女员工在办公室里偷偷嗑瓜子，被捉了现行。老板很生气，后果很严重，要求她们买回5公斤瓜子，吃完才准下班，并找公司员工监督。

“奇葩”的公司规定不止国内有，国外也很多。2010年6月28日，花旗银行前雇员罗伦佐娜向纽约州人权部门提出了针对花旗的诉讼，指控花旗在聘用员工方面有性别歧视，并对投诉的员工进行打击报复。罗伦佐娜说，她被花旗银行纽约分行开除，理由是银行嫌其每日穿衣打扮总是令办公室男职员分散注意力，而且该分行大部分员工都是男性。

但网络调查显示，即便在遭遇不合理公司规章后，除非跟公司翻脸走人，一般在权衡薪资待遇和再次找工作的成本，大多数选择了忍受，最多穿身马甲，上网“找树洞”。

公司规章的法律边界在哪？

“剃光头、嗑瓜子的公司规定毕竟是个案，是极少数的例子，我们也只是当笑话来听听。”宁波开诚投资控股有限公司主管人事的副总经理严剑平说，是否合法暂不去讨论，起码合理性上就值得商榷。

严剑平说，一般制定公司规章，有两个大原则，首要的原则，是符合国家法律法规。公司规章是小规，国家法律是大法，小规不能盖过大法，这是HR经理都清楚的底线；其次，制定公司规章，应该讨论，应该公示，应该让员工都知道，才便于执行。

“这两个大前提下，再来讨论细化规章过程中，如何平衡公司和员工的需求。公司规章是为了满足企业生产需求，树立企业文化，我个人的想法是，如果规章是合理合法的，还是应当以公司的意见为准。实在接受不了，员工可以通过合适的途径反映，再不行，还可以选择离开。”

长期从事人事工作的陈女士也说，“一般情况下，公司的规章都不会过多地去干涉员工的私人生活，除非是在密集型的劳动力企业。因为那么庞大的人群，如果没有一套行之有效的管理制度，很容易影响企业的生产效率，甚至引发生产事故。在公司和员工需求发生矛盾时，关键还需要双方相互体谅。”

碰到奇葩公司规章怎么办？

“该说‘不’时，还是应当说‘不’。”浙江和义闻达律师事务所律师傅凌志说，如果公司规章的确违法，比如应该给年休假的，公司不批年休假；比如辞退怀孕的女职工，劳动者还是应当主动地拿起维权工具，争取合法权益。

但对于公司规章中一些不合理的细节，比如强制剃光头、强制嗑瓜子、上厕所要报批等，就要视情节轻重而定。“对于员工来说，签了劳动合同，并不等于签了卖身契，上厕所也好，蓄发也好，这些都是基本人权，理应得到保障。除了一些特殊行业出于实际情况的特殊要求，一般企业都无权提出这类无理要求。”傅凌志说，“如果员工觉得企业的做法性质严重，可以向工会和当地劳动行政部门投诉。”