



## 规章制度未明确解除事由， 解除劳动合同是否无依据？

### 【经典案例】

钱某是某公司的一名销售人员，在职期间表现平平。2012年的某天，被单位主管发现其在上班期间浏览不良网站，经批评教育写下悔改书后，公司表示此次事件不再追究，但若再犯，公司不再留任。

几日后，钱某恶习难改不仅自己浏览不良网站，还将图片保存下来与身边同事交流，影响其他同事工作。公司在和工会沟通后达成一致，决定解除与钱某的劳动合同关系。

钱某对公司解除劳动关系的行为不服，向劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁，要求撤销公司的解约决定，恢复劳动关系，并支付仲裁期间的工资。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点在于，用人单位在规章制度规定不明确的情况下，可以和劳动者解除劳动合同关系吗？

钱某认为，他的行为虽然存在过错，但是公司的《员工手册》并未明确规定浏览不良网页就要被开除，公司解除劳动合同缺乏明确的依据。

公司认为，《员工手册》确实没有具体的条款约定，但依据常理，钱某的做法完全属于严重违反规章制度，严重影响了正常工作的开展，利用公司IP浏览不良网页，对公司的声誉也会造成不良影响。

仲裁委员会在庭审查明事实的基础上，驳回了钱某的申诉请求。

### 【律师说法】

《劳动合同法》第39条第2项规定：劳动者严重违反用人单位的规章制度的可以解除劳动合同。用人单位通常以书面形式将公司的规章制度固定下来，《员工手册》即为常见的形式。用人单位可依据《员工手册》解除严重违纪的劳动者。

但是任何公司的规章制度都无法将违纪违规行为完全罗列，类与上面我们提到的案例，鲜少有公司会将“上班时间不得浏览不良网页”规定在《员工手册》中。那么一旦发生这样的情况，用人单位解除劳动合同是不是缺乏依据，滥用权利的行为？其实不然，除了劳动合同可以约束当事人之外，依据诚实信用原则产生的合同义务，当事人仍然要遵守。如《劳动法》第3条第2款关于“劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德”的规定。所以，在本案中虽然《员工手册》没有明确规定劳动者不能在上班时间浏览不良网页，但是劳动者依然要遵守基本的劳动纪律和道德风俗。

所以这个案件对于用人单位起到了很好的警示作用，用人单位应当依法建立完善的劳动规章制度，用以保障劳动者权利并能约束劳动者行为。一些用人单位对于规章制度的重要性并不明确，发生劳动纠纷时，难以利用规章制度维护企业权益，造成不必要诉讼。劳动者也应当勤勉职守，认真履行劳动合同义务，维护良好的劳动环境。



官方微信

### 劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

#### 非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员  
律师派驻服务 企业法律培训

#### 诉类业务

诉前调解 案件代理