

新法实解

【条款】

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,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。

在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

企业规章制度须民主协商

【案例】

小李系某贸易公司员工,于1995年12月进入公司。在与公司签署的劳动合同中约定“服务每满一个工作年时,可在年底获得双薪一次”。

在合同履行期内,公司并非每年年底都直接向所有员工发放双薪,而是会首先对员工进行业绩考评。并于次年年初,根据考评的结果发放年终奖,以此代替双薪。

2002年12月19日,小李合同到期,单位决定不再与他续签合同。在结算工资时,小李提出要求公司发放年底双薪,但单位予以拒绝。小李随即向某区仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请。

小李认为,劳动合同约定“服务每满一个工作年时,可在年底获得双薪一次”,自己工作到2002年年底,单位应当支付双薪。公司认为,双方的劳动合同到期终止,小李不再是单位职工。“年底双薪”一向是以“年终奖”形式发放。并向仲裁庭提交了公司制定的《关于发放2001年年终奖规定》。根据其中的规定,年终奖发放对象是2002年12月31日仍在职的员工,小李不属于发放对象。

对此,小李表示,自己在公司从未看到有所谓《关于发放2001年年终奖规定》。对其中关于“发放对象”的规定,根本不知晓。而公司亦不能举证证明该规定已向所有员工公告。

劳动仲裁庭审理后认为,当事人双方签订的合同合法有效,应当依照履行。公司称员工12月31日不在职即不能享受年终奖的主张,是单方面做出的解释,未在合同中进行约定。而贸易公司《关于发放2001年年终奖规定》也并未告知员工,不能作为审理依据。裁决贸易公司支付小李年终奖双薪。

程序违法 规章无效

劳动规章制度是用人单位为加强劳动管理,依法在本单位制定和实施的保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务的行为准则。合法有效的规章制度可以作为劳动争议案件仲裁、诉讼的审理依据。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》的规定:用人单位根据《劳动法》第四条之规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。因此,合法有效的规章制度必须是依据法定程序订立的,并已向劳动者公示。

本案中,劳动仲裁委员会之所以没有采信贸易公司的规章制度,

【实解】

就是因为其没有向劳动者公示过,因此不具有法律效应。而新的《劳动合同法》与原《劳动法》第四条的规定相比,对制订规章制度的法定程序作了更高的要求。

民主程序 双方参与

由于企业劳动规章制度的内容直接涉及劳动者切身利益,因此企业劳动规章制度的制定,尽管是在企业主导下进行,但并不完全是企业单方决定,而必须要有劳动者的参与。本法对于劳动者参与企业规章制度的制定,做了具体的法律程序规定:

1.企业劳动规章的制定“应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,”这一程序要

签字确认 公示生效

规章制度制定后,应向所有员工公示,方始有效。常见的公示方法包括:在公开区域公布;要求员工逐一签字确认;企业以发文形式送达给部门;公证等。将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者,是企业劳动规章制度具备法律效力的必备的法律程序。

另外,本法律所规定的“劳动规章制度”,是指“直接涉及劳动者切身利益的规章制度”,并不是包括企业所有的规章制度。一些和劳动者切身利益没有直接相关关系的,如企业的投资管理、市场运营、财务管理等规章制度,不属于本法“劳动规章制度”的范畴。邱婕(作者为中国人民大学劳动法博士生、国务院法制办劳动合同立法研究课题组成员)

求企业在制定劳动规章时,一定要让劳动者了解、参与并发表意见。这不仅是因为职工是劳动规章的主要关系人,他们的介入和意见有助于规章制度的完善和实施,而且,还由于职工群众在有关涉及他们切身利益的问题上,享有参与权和知情权。

2.职工的意见如何反映到落实到企业劳动规章制度中,要通过一定的组织形式和组织程序,这就是用人单位要就草案再与工会或者职工代表平等协商确定。

3.如果在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。这一规定确认了工会和职工在企业劳动规章制度制定中所享有的权利。

2007人力资源管理系列讲座第9讲 应对《劳动合同法》企业配套文件系列讲座(五)

劳动合同法南派领军人物

劳动法权威 董保华教授揭示《劳动合同法》的奥秘

《劳动合同法》的软着陆

专题讲座8月21日举办

面对《劳动合同法》的难点、疑点、热点问题,企业将陷入诸多困境,HR应对出路何在?融南方的细致、技巧、实务等特点于一炉,南派领军人物董保华教授携陆胤律师为企业管理者指点迷津。



由本刊举办的应对《劳动合同法》企业配套文件系列讲座会场爆满,吸引了众多人事工作者和企业管理者前来听讲



主讲人 董保华 教授

【讲座时间】2007年8月21日(周二)全天 上午9时-下午4时

【主要内容】《劳动合同法》的解析与应对

- 劳动关系的凝固化与应对
- 劳动关系的书面化与应对
- 劳动关系的标准化与应对
- 劳动关系的行政化与应对

【参加对象】★企事业单位相关负责人、人力资源管理者、企业工会负责人等
★2006-2007《新民求职》招聘广告客户可享受优惠价格

【主办单位】新民晚报求职周刊广告总代理 上海定康专才广告有限公司

劳动法学术专家——华东政法大学教授、博士生导师,中国劳动学会常务理事、中国劳动法学研究会副会长。

劳动法立法专家——曾参与《中华人民共和国劳动法》、《上海市劳动合同条例》等众多劳动法律法规的论证和起草工作,劳动法“海派”领军人物,《劳动合同法》大争论的标志性人物。

劳动法实务专家——劳动法“技巧派”之集大成者,中国律师协会劳动法专业委员会委员,从事劳动律师工作二十年,处理过无数疑难法律纠纷。担任众多跨国公司和社会机构的法律顾问,经常应邀为各级法院和社会机构、企业授课培训。



陆胤 律师
陆胤律师事务所主任律师,专业从事劳动法律业务。

报名热线: 62474049 62738833