

依法建立和规范企业规章制度

程延园 武俊

编者按 《劳动合同法》对企业规章制度的规范、完善提出了新的要求。抓住机遇梳理和完善制度,提升管理水平,是企业新的法律环境下贯彻落实《劳动合同法》的必然选择。程延园教授根据多年在企业的咨询实践,向读者详细叙述了如何制定专业、合法、有效的企业规章制度,以防范和减少劳动争议,有效地降低管理成本。

国有国法,家有家规。规章制度是企业根据国家法律,结合自身特点制定的内部劳动规则,是企业实现用人管理的具体手段和方式。企业的良性运作、稳健发展,离不开内部规则的有效执行。

一、规章制度是国家法律法规在本企业的延伸

2001年最高人民法院《关于审理劳动争议案件若干问题的司法解释》第19条规定:“用人单位根据《劳动法》第4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”。这一司法解释,明确规定只要规章制度内容合法、经过民主程序,并向劳动者公示的,即具有法律约束力,赋予企业规章制度以法律效力,可以作为法院审理劳动争议的依据,这实际上将企业的合法的

规章制度视为国家法律在本企业的一种延伸,因此规章制度也就是企业的“内部法”。

规章制度是企业人力资源管理的重要手段和工具,企业通过制定规章制度对员工的行为进行规范,告诉员工应该做什么,不应该做什么,应该怎样做。通过制定制度,明确了劳动者工作行为、工资福利待遇的形式,实现了人力资源的录用、培训、考核以及退出目标。

规章制度是国家法律在本企业的具体化,合法的规章制度为处理劳动关系问题提供了标准和准则。劳动法律法规只能对劳动关系双方的权利义务做出原则性、纲领性的规范,不可能对每个具体企业的行为规范做出详细规定。规章制度作为双方“合意”的法律,可以对法律未尽的事宜做出详细、具体的约定,明确彼此的权利和义务,规范双方在工作过程中的行为。在发生劳动争议时,规章制度也是解决纠纷的重要依据和证据,为解决

纠纷提供了便利,降低了争议解决的成本,因而规章制度也是维护劳动者和用人方合法权益的法律保障。

二、《劳动合同法》对企业规章制度提出了更高要求

《劳动合同法》第4条规定:“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,或者直接告知劳动者”。

与《劳动法》相比,《劳动合同法》对企业规章制度的规定的变化在于:更加强调企业制定和修改规章制度的民主程序,规定了民主程序的具体形式和要求,明确了规章制度的内涵和外延,要求企业根据自身情况制定本企业规章制度制定和修改的民主程序。按照《劳动合同法》和司法解释规定,用人单位在制定规章制度时应当注意以下问题:

1.明确本单位民主程序的形式和要求

2001年最高人民法院的司法解释并没有对民主程序的具体流程和形式做出具体规定。

《劳动合同法》对直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项的制定程序做出了具体规定。首先,规章制度应当经职工代表大会或者全体职工的讨论,如果企业有职工代表大会,应当将规章制度的草案提交职工代表大会讨论,充分听取职工意见;没有职工代表大会的,应将规章制度草案通过公告形式告知全体职工,由全体职工提出意见和建议。其次,企业应当充分考虑职工代表大会或者全体职工的意见和建议,对草案进行修改。有工会的,与工会进行平等协商确定;没有工会的,企业应当民主选举出职工代表,并与职工代表平等协商确定。民主程序是规章制度制定和修改的必经程序,若没有经过民主程序而由企业单方面制定,则不具有法律效力。因此,企业应明确本单位制定和修改规章制度的民主程序和流程,将企业现有规章制

度提交职代会或全体职工讨论,并将结果公示,使企业规章制度在制定程序上合法化、规范化。

2.向全体员工公示

按照民主程序制定的规章制度,企业应当通过适当形式向全体职工公示。通常公示可以采取以下方式:(1)在企业的公告栏或内部办公系统发布;(2)由各部门传阅,并由每个职工签字确认已经认真阅读并知晓;(3)将规章制度作为劳动合同的附件,由职工在合同书上签字认可;(4)汇编印成《员工手册》向每一名员工发放;(5)组织员工进行规章制度的学习和考试考核。规章制度对劳动者具有约束力,其前提是员工必须知晓其内容和要求,因此公示和告知是企业规章制度产生法律效力的必要条件。若企业没有履行上述公示或告知程序,则规章制度没有法律效力。企业对规章制度进行公示时,要注意保留已经公示的证据,以避免法律风险,如在员工阅读规章制度后,可以要求其签字确认“已经阅读”并且承诺“遵守”等。

3.内容不违反国家法律、法规及相关政策

企业规章制度的内容不得违反国家法律、法规及相关政策中的禁止性和限制性规定。规章制度只有在内容合法的前提下,在企业内部才有约束力。如果规章制度内容违法,侵犯了劳动者合法权益,劳动者不仅可以不遵守,而且有权随时解除劳动合同,并要求企业支付经济补偿金。目前,企业规章制度不合法的情况较为普遍,一些企业采用过去的习惯性做法,这些做法不

合法,但企业不知道不合法;一些企业为了解决某些实际问题,制定了一些政策,这些政策看似合理但不合法。如有的企业在薪酬制度中规定:员工中途离开的,没有派发的奖金一律不再发;加班费包含在奖金中等。一些企业则是公开违法,如工时、加班、休假制度违反法定标准,规定员工在合同期内不得结婚生育,随意扣押劳动者的证件等。不合法的制度规定不仅不能约束员工行为,还会引发员工的不信任,而且一旦因此发生争议也不会得到支持。《劳动合同法》第80条规定,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。因此,企业应及时对现存规章制度进行合法性审查,对不合法法律规定的条款进行修订或删除。

4.制定主体符合法律规定

规章制度在本单位范围内应当具有统一性和权威性,单位规章制度应当以用人单位名义颁布实施。通常情况下,企业规章制度由专门负责人力资源管理的专门机构牵头制定,相关管理部门参与,最终须以用人单位名义发布。企业业务部门制定并以部门名义发布的规章制度,因不符合主体资格而存在法律效力风险。设立子公司的用人单位,总公司的规章制度并不当然对子公司具有法律效力,规章制度有效的前提是各子公司将总公司的规章制度按照法律规定的程序,经本公司职工代表大会或全体职工讨论,与本公司工会

劳动关系

或者职工代表平等协商确定,并向职工公示。设立分公司的用人单位,如果分公司的员工是与总公司签订劳动合同的,总公司在制定规章制度过程中,若分公司及其员工也参与征求意见并有代表参与平等协商,则规章制度对分公司有效。否则,须按照子公司的方式和程序对规章制度进行确认。

三、企业规章制度应与《劳动合同法》接轨

制定专业、合法、有效的规章制度可以有效降低管理成本,防范劳动争议和企业败诉风险。

《劳动合同法》对企业现有的人力资源管理模式带来了全方位的深远影响,也给企业规范、完善规章制度带来了巨大挑战。抓住机遇梳理和完善制度,提升管理水平,是企业新的法律环境下有效运用《劳动合同法》的必然选择。

1. 梳理、更新、完善现行规章制度

规章制度滞后于现行法律法规的要求,是目前很多企业存在的突出问题。《劳动合同法》对许多问题做出了新规定,改变了过去的“游戏规则”,企业应根据新法对规章制度进行合法性、规范性、可操作性、协调性进行审查,对不符合法律规定的制度进行修订和更新,避免因规章制度不合法而带来争议,并通过建立有效的规章制度,发挥其在维护企业日常管理、防范管理风险的积极作用。例如,过去在劳动合同中可以约定违约金条款,《劳动合同法》则对违约金做了严格

限制和规范,除了培训协议和商业秘密竞业限制外,不得再约定违约金事项。另外,《劳动合同法》对劳务派遣、非全日制用工做了具体规定,企业要将用工模式纳入法律调整模式,避免不规范用工带来的法律风险。对劳动报酬、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进行梳理、更新和完善,健全相关各项管理制度。

2. 将《劳动合同法》的相关规定细化、具体化

目前,许多企业在签订和履行劳动合同中,简单地照抄、照搬法律规定,而没有与企业的具体实际相结合,导致劳动合同制度难以切实执行。企业规章制度要依据法律,但又不是照抄法条,而要联系具体实际,将法律规定具体化、细化,使其具有可操作性。例如,法律规定,当劳动者严重违反用人单位的规章制度时,企业可以解除劳动合同。在实际操作过程中,许多企业不能具体、明确地说明劳动者违反了哪项规章制度,以及是否“严重”。这是因为企业的规章制度过于笼统、抽象,也没有具体规定“严重”的标准,从而导致企业认为很“严重”,但劳动者认为不“严重”或者仲裁员认为不“严重”。企业据此与员工解除劳动合同时,常因证据不足而导致败诉。为解决此类问题,企业一定要明确什么是“严重违纪”,比如规定有下列情形之一的,属于严重违反规章制度的行为:不服从管理,辱骂、殴打管理人员,或对管理人员进行打击报复的;连续

旷工 10 天以上或一年内累计旷工达到 30 天以上的;试用期满后,发现应聘过程中提供的应聘资料有虚假、有隐瞒的等等。通过这些规定,明确界定何种行为属于严重违反规章制度,既提供了明确的标准,又使得员工非常清楚企业的要求以及违反的后果。此外,还要在规章制度中明确录用条件、岗位职责、绩效考核标准等,并做出清晰规定,使这些制度符合《劳动合同法》的要求。很多企业都规定,劳动者在试用期被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。但是,何谓“不符合录用条件”,企业却没有明确说明,一旦劳动者对此不服,企业难以提供证据来证明劳动者不符合录用条件。

3. 用语要规范、准确

企业规章制度的书写普遍缺乏规范,存在用词生硬、语句歧义等问题,导致企业规章制度变得晦涩难懂、难以理解,无法发挥在劳动争议处理中的重要依据作用。企业制定规章制度时,语言应力求通俗易懂和言简意赅,切忌使用过多生疏词汇。在撰写具体条款时,应尽量使用简明语言直截了当加以说明,避免使用容易产生歧义的语句。标点符号的运用要准确,比如有的企业规定“有贪污,打架,盗窃的属于严重违纪行为。”这一规定显然将标点符号用错了,三种行为之间用逗号,表示几个行为都做了才有效,而这三种行为基本不会同时发生,所以要用顿号,即表示有其中任何一种行为都属于严重违纪行为。规章制度应

(下转第 95 页)

目的是在企业内形成人才辈出的企业机制和氛围。而培训是给员工传授其完成本职工作所必需的技术性技能或为开发其综合素质而进行的各类训练的过程,企业对人力资源的开发应进行三个层次的开发,进而全面提高员工素质和自我实现,协调组织目标与个人目标的和谐统一。

(四) 员工援助计划

工作生活质量将工作看成是员工生活的有机组成部分,而不仅仅是谋生的手段。人们开始重视整个生命历程的质量:除了享受工作之外的个人、家庭生活之外,工作过程中也要追求工作本身带来的满足,享受工作生活的质量。但是,现代社会的工作节奏和压力不断加快和增大,高效率的技术和工作组织对员工的生理和心理也带来了相当大的负面影响,由此为劳动冲突的爆发埋下了隐患。为此,大多数西方企业设计和提供了员工援助计划(Employee Assistance Program,简称EAP),帮助员工解决困扰,提高工作效率和工作生活质量。员工援助计划是由企业为员工设置的一套系统的、长期的福利与支持项目。通过专业人员对组织的

诊断、建议和对员工及其直属亲人提供的专业指导、培训和咨询,旨在帮助解决员工及其家庭成员的各种心理和行为问题,提高员工在企业中的工作绩效。

我国企业管理中对职工给予情感关怀也曾有过良好的传统,企业中创造了很多调动员工积极性的激励措施,如:困难员工救助制度;工会干部走访员工家庭;领导与员工谈心化解矛盾做思想工作理顺情绪等等。这些体现人文关怀的措施都对企业员工起到了很好的激励作用,也为当时融洽的劳动关系提供了保障。与国外企业相比,我国企业尚处在起步阶段,很多管理者还没有认识到员工心理健康在企业管理中的重要性,而过劳死、工作压力、心理疾病、家庭危机等一系列日益尖锐的问题对企业和个人消极影响也凸现出来。因此,根据企业实际设计和实施员工援助计划、提高工作生活质量,不仅有利于企业、个人及双方关系的融洽,对社会的和谐也会发挥巨大的推动作用。

综上所述,工作生活质量的引入对当前我国企业构建和谐

劳动关系具有极佳的理论研究价值和实践应用价值。学习和借鉴发达国家企业的思路和做法不仅有利于丰富对于和谐劳动关系内涵的认识,也有利于解决目前我国企业在劳动关系方面遇到的障碍和困难。

参考文献:

1. 谢晋宇、翁涛:《工作生活质量与企业人力资源开发管理》,载《外国经济与管理》,1998年第9期。
2. 贾海薇、王文生、朱正威:《工作生活质量的影响因素及评价指标》,载《华南农业大学学报(社会科学版)》,2003年第2期。
3. 卢福财:《构建基于和谐劳动关系的我国人力资源管理新体系》,载《经济管理·新管理》,2006年第20期。
4. 张一弛编著:《人力资源管理教程》,北京大学出版社,1999年版。
5. 谢晋宇著:《人力资源开发概论》,清华大学出版社,2005年版。
6. 张西超编著:《员工帮助计划——中国EAP的理论与实践》,2006年6月,第1版。

(作者单位:东北财经大学)

责编 一心 Tel:010-68345891 E-mail: cqzfr@163.com

(上接第88页)

像法条那样简练、清晰和明确,严谨阐明用人单位和劳动者的权利义务。

4. 实事求是、切实执行

建立规章制度,其本质就是要形成规矩,建章立制。规章制度是用人单位劳动管理宪章,是劳动管理的自治规范、行为守则,一经制定、生效,对用人单位全体成员都具有约束力,在内容

与实施上相当于法律、法规的延展和具体化。所以,用人单位制定的规章制度只要不违反法律法规的禁止性规定,劳动者就应当遵守。制定规章制度,一定要实事求是、量力而行,不能盲目求大、求全,能做到什么程度,就写到什么程度,做到“写你想做的,做你所写的”。企业要让每个岗位、每个员工怎么去做,就怎

么去写规章制度。而规章制度一旦建立,就要严格执行,必须按所写的做到位。企业规章制度的核心内容就是解决“做什么,怎样做”这个企业管理最基本和永恒的课题。规章制度首先必须符合法律的规定,做到“合法、合理、全面、具体”。

(作者单位:中国人民大学)

责编 一心 Tel:010-68345891 E-mail: cqzfr@163.com