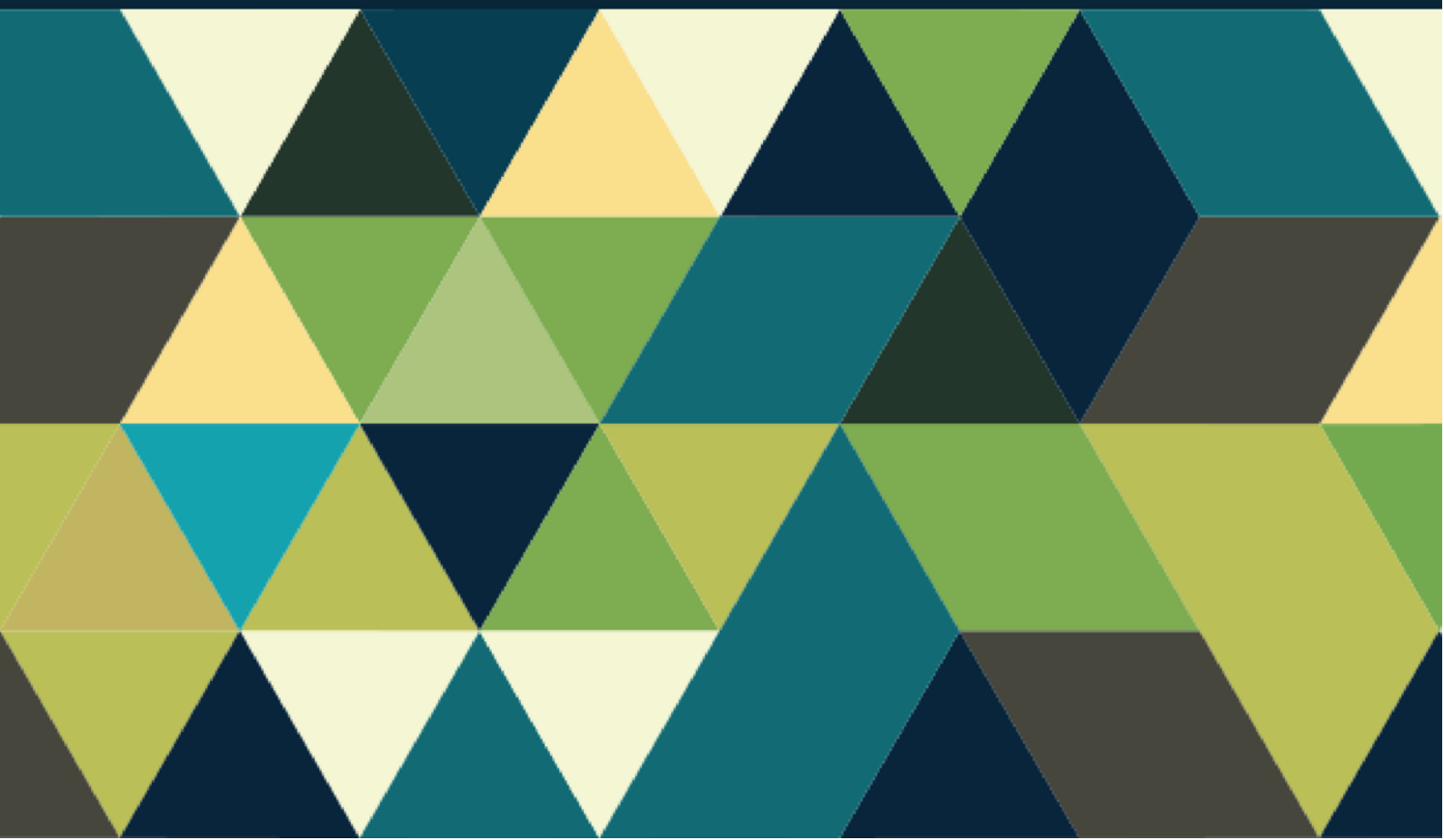


卓纬律师事务所
CHANCE BRIDGE PARTNERS

卓阅 Newsletter

2016年 第四期

争议解决



专题文章

《员工手册》在劳动关系解除时的运用

周博

劳动关系的解除是《劳动合同法》中最为重要的部分，也是目前劳动争议中双方冲突最为激烈的部分。实践中，用人单位常常以“严重违反用人单位规章制度”为依据，单方解除劳动关系。但该种主张却往往不会得到法院支持。当然其中一部分原因是用人单位有意为之，但更多的情况下，则是由于用人单位对《员工手册》运用不当而造成的。

一、《员工手册》运用错误的情形

根据《劳动法》第四条规定，用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务，而用人单位往往根据自身规模及行业特点，通过《员工手册》来制定劳动纪律。因此某种程度上《员工手册》已经成为企业内部的“法律”。但用人单位在运用该种“法律”时却往往存在以下问题：

（一）、《员工手册》的制定程序不合法，导致解除违法。

根据《劳动合同法》第四条第二款规定：“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。”因此，企业在制定规章制度时一般应遵循以下的程序：(1) 企业起草规章制度草案；(2) 规章制度草案交由职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；(3) 用人单位与工会或者职工代表平等协商确定；(4) 由用人单位确认实施该规章制度。(5) 向所有员工公示。上述5个步骤在《员工手册》的实施过程中是必不可少的程序。任何一个程序的缺失均有可能导致《员工手册》无法适用。而上述步骤中公示程序在法院审理过程中审查尤为严格。例如：在刘某与蓬江区人和机械自动化设备中心劳动争议案中¹，因用人单位无法证明《员工手册》已经进行过公示，法院认定《员工手册》对刘某不适用，最终认定用人单位辞退违法。

（二）、《员工手册》的内容不合法或不合理，导致解除违法。

根据《劳动合同法》第三十八条的规定，在用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益时，劳动者可以解除劳动合同。另外，根据第八十条规定“用人单位直接涉及劳动者

¹ (2015)江中法民四终字第49号

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。”，由此可见《员工手册》需要以合法为前提，否则《员工手册》不但无效，而且可能还会导致行政处罚。现在很多用人单位采用末尾淘汰制，并在《员工手册》中认定绩效考核不达标属于不能胜任工作岗位。但该种理解是对《劳动合同法》的误读，会因不符合法律规定，而被认定为无效²。

此外，有些《员工手册》存在一些不合理的规定，也会被认定为无效。例如：在浙江普田电器有限公司与董某劳动争议案中³，用人单位在《奖惩管理制度》中关于“公司范围内盗窃公司或他人财物、聚众赌博、钓鱼者，公司予以无偿解除劳动合同”的规定，法院便给予了否定性评价，法院认为将钓鱼与盗窃、赌博等严重违法行为并列，显然不合理，进而认定用人单位的辞退行为违法。

(三)、《员工手册》的适用不合规，导致解除违法。

在部分情况下，用人单位已经按照程序制定了《员工手册》，但是在实际发生争议时，用人单位仍需要对满足《员工手册》的基础条件进行举证，否则承担败诉风险。如近期的北京家乐福商业有限公司通州店与刘某劳动争议案⁴，在该案中家乐福公司虽然证明刘某存在违纪行为，但是却无法提供该种行为已经达到了《员工手册》约定的解除标准，最终败诉。

二、有效运用《员工手册》的示例

即使《员工手册》在运用上会受到诸多限制，但是合理的运用《员工手册》无疑是控制风险的最佳手段。因此在用人单位的运营管理中也是十分必要的，一个详细具体的《员工手册》可以说是用人单位解除劳动关系过程中的必备“武器”，如在魏某、曹某与佛山普立华科技有限公司劳动合同纠纷案中⁵，用人单位在《员工手册》中明确写明：“如果劝导不服从安排或三次记大过处罚的，可以开除处理。”而根据庭审中提交的《员工处罚提报表》及录音，用人单位充分证明了曾经就劳动者不服从管理问题与劳动者进行过沟通，并且下发了书面通知，证明了不服从安排情况的存在，因此法院最终认定解除合法。由此可见一个明确且具体的《员工手册》是管理劳动者的有效手段。

三、小结

《员工手册》作为用人单位用工自主权的体现，有着规范管理及避免劳动争议发生的作用。运用好《员工手册》不但可以是用人单位的管理更加规范，也会成为劳动关系解除过程中的“尚方宝剑”。

² (2014)浙温民终字第1843号

³ (2014)浙绍民终字第316号

⁴ (2016)京0112民初3221号

⁵ (2014)佛中法民四终字第643号

卓纬律师事务所

CHANCE BRIDGE PARTNERS

争议解决团队

叶强

团队负责人

John.ye@chancebridge.com

美术编辑：陈 曦

文字编辑：朱 政

电话 Tel : +86 10 8587 0068

传真 Fax : +86 10 8587 0079

www.chancebridge.com

北京市东城区东长安街 1 号东方广场 C1 办公楼 601, 100738

601, Office Building C1 Oriental Plaza, No. 1 East Chang An Ave.,

Beijing PRC 100738

