

国有企业劳动规章制度及劳动合同解除权

于 莉

北京市市政四建设工程有限公司, 中国·北京 100044

【摘 要】随着法治化社会的不断推进, 劳动合同解除权的界定侧重于对解雇行为的合法保护。法律说明了严重违反规章制度与劳动合同解除之间的关系, 以及国有企业在严重违反规章制度行为界定上的单方面解释权, 使国有企业在劳动合同解除的权利分配中获取的更大程度的主动权。我国国有企业在过去的时间中不断变化, 但是其规章制度和企业文化均由企业管理层依据企业管理理论和企业实际情况制定的, 所以若单纯从企业的角度判断劳动者是否出现严重违纪, 是否严重违背公司利用是不可取的, 这一问题也在劳动仲裁和劳务合同解除的过程中成为了劳动者和公司矛盾和冲突的关键点。本文的视角主要集中在劳动者保护上, 国有企业解除劳动合同是建立在劳动者是否违规和违规的严重程度之上的, 所以本文主要分析了国有企业劳动规章制度, 并分析了劳动合同解除的使用环境和方法等。

【关键词】国有企业; 规章制度; 严重违反; 劳动合同; 界定

Labor Rules and Regulations of State-owned Enterprises and the Right to Terminate the Labor Contract

Yu Li

Beijing Municipal Fourth Construction Engineering Co., LTD., Beijing, China 100044

[Abstract] With the continuous advancement of the law-based society, the definition of the right to terminate the labor contract focuses on the legal protection of the termination behavior. The law explains the relationship between serious violations of rules and regulations and the termination of labor contract, as well as the unilateral interpretation right of the definition of serious violations of rules and regulations, so that state-owned enterprises can gain greater initiative in the distribution of rights to the termination of labor contract. State-owned enterprises in our country in the past time, but its rules and regulations and enterprise culture are formulated by the enterprise management according to enterprise management theory and enterprise actual situation, so if simply from the perspective of the enterprise to judge whether workers appear serious violations, whether serious violation company use is not desirable, this problem also in the process of labor arbitration and labor contract termination become the workers and contradictions and conflict. The perspective of this paper mainly focuses on the protection of workers. The termination of state-owned enterprise labor contracts is based on whether the labor violations and the severity of violations. Therefore, this paper mainly analyzes the labor rules and regulations of state-owned enterprises, and analyzes the use environment and methods of labor contract termination.

[Key words] State-owned enterprises; rules and regulations; serious violations; labor contract; define

1 我国劳动合同解除制度概述

解除劳动合同是在劳动者和企业签订合法的劳动合同且合同生效后, 在劳动者和公司共同协商并达成一致的前提下终止劳动关系, 或者在我国劳动法的支持下, 由劳动者本人或企业单方面确定不在合作, 停止劳动关系。另外, 劳动合同的解除是建立在劳动者依然在劳动合同规定的期间内, 劳动合同履约期已满则不算入其中。劳动合同的解除方式主要包括两种: 双方协议解除和单方法定解除。前者是合同双方经过友好协商后, 本着双方利益的原则合法解除劳动合同, 这类情况是在没有争议或争议解决的前提下; 后者是双方任何一方出现严重违纪或违背国家法律规定的前提下, 由利益受损的一方单方面提出即可。

由此可知, 后者即便没有和另一方当事人协商也可以合法解除劳动合同。劳动者和国有企业都享有单方法定解除权, 国有企业享有的单方解除权, 包括过错性辞退、非过错性辞退、经济性裁员三种。

2 我国劳动合同解除制度存在的问题

2.1 协议解除劳动合同制度存在的问题

协议解除劳动关系的过程中, 国有企业自行向劳动者提出解除劳动合同时, 后者同意方可按劳动法申请经济补偿, 所以劳动者想要获得经济补偿必然要同意解除劳动关系的请求。所

以部分国有企业为了避免支付经济补偿而不会按劳动法解除劳动合同, 而是通过将劳动者调入其他不适合或劳动条件艰苦的岗位; 拖欠工资等方式强迫员工自己提出解除劳动关系, 这种方式虽然降低了企业向劳动者赔付的概率, 但是极度损害了劳动者的合法权益。

2.2 国有企业单方解除劳动合同制度存在的问题

2.2.1 固定期限劳动合同占主导地位

固定期限劳动合同是常见的劳动合同形式, 在这类合同中明确规定双方劳动关系存续的时间, 我国多数企业签订的劳动合同均为这类。虽然《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》) 规定了签订无固定期限劳动合同的情形, 但前提是劳动者提出或同意订立、续订劳动合同。

针对我国劳动合同这一条款的内容之可知, 在司法实践中, 多数仲裁劳务关系的部门人为: 若劳动者连续两次和企业签订这类劳动合同或在该企业连续工作达到十年以上时, 若劳动者基于自身意愿提出和企业签订无固定期限劳务关系时, 企业是可以不予满足的。无固定期限劳务关系的确立对于劳动者而言非常有利, 因为若企业在劳动者没有出现严重违纪等行为时, 国有企业想要终止劳务关系需要赔付可观的经济补偿, 这对于企业短期利益看来并没有好处, 但是若劳动者自身一直处于终止劳务关系的风险中, 会导致劳动者对于企业的忠诚度和

归属感下降,促使劳动者可能被其他福利待遇更好的企业所吸引,这可能会导致企业人才流失严重。我国关于无固定期限劳动合同的签订对于劳动者较为不利,同时该类合同的签订条件较为苛刻。同时我国并没有明确的关于这类合同的劳动者或企业单方解除劳动合同的法律法规。

2.2.2 对劳动合同解除的预告通知过于单一

在就业形势严峻的当今社会,用工的年龄层次不一,行业的多样化,将预告期规定为三十日明显不合适,对于一些特殊领域的工作,劳动者很难在三十日找到新的工作,所以国有企业对劳动者解除劳动合同的通知应该按照员工工作时间、年龄的大小、行业的不同等多方面综合来决定。

2.3 劳动者单方解除劳动合同制度存在的问题

2.3.1 劳动者预告解除劳动合同的授权扩大化

劳动者可以通过提前三十个自然日通知国有企业即可解除和企业的劳动关系。若劳动者的该岗位非常重要且难以寻求到适合的人才,这可能会造成国有企业一定的经济损失。所以国有企业通过更多样化的方法来避免或限制劳动者依法行使劳动解除权也成为了显示。我国法律优先保障劳动者的合法权益,因为劳动者和国有企业相比处于弱势。但是同样要考虑到强势一方的利益和需求,我国劳动法中这一情况依然没有得到有效解决。

2.3.2 立法方面存在的问题

若国有企业对于没有产生违纪行为,没有重大工作失误的劳动者提出解除劳动合同的情况发生时,因为立法上并没有明确规定企业应当承担的后果和责任,所以劳动者常常难以得到公平、公正的对待。

3 目前严重违法标准界定存在争议的主要原因

3.1 法律规定中针对严重违法的界定不明确

不同国有企业的规章制度存在一定的差异,而我国法律并没有明确规定不同规章制度违反后的处理方法。虽然部分司法解释具有参考意义,但是就实际的违反标准界定上存在一定的模糊性和不足。我国现有法律条文更多的规范了国有企业如何制定企业规章制度而不是对劳动者的界定。同时,对于违反相关规章制度的严重程度的判定标准却未能明确指出。国有企业规章制度的多元性以及规章制度问题处罚侧重点的差异,导致国有企业的规章制度在是否达到严重违法的程度方面出现了认定上的争议。

3.2 法律相关规定中缺乏对底线的认定

在我国《劳动合同法》中,关于过错解雇制度的规定在具体规定内容和提出方面采用封闭式的列举方式进行呈现,虽然将满足过错解雇制度的几种常见的违反实践操作内容进行了举例说明,但并没有针对违反严重性的基础判别标准进行有效认定和规范。这实际上会对国有企业一方造成利益上的损害,一旦被判定为违法解雇,则国有企业就需要通过支付赔偿金的方式进行赔付补偿。但是就具体过错解雇的案例了解到,国有企业的规章制度中并没有将国企员工所犯的所有违纪行为归纳其中,所以部分违纪行为依然需要企业参考同类情况和公司制度处理,这也会导致争议或纠纷出现。

4 基于劳动合同解除的“严重违法”情况界定建议

4.1 按照“事先”原则制定国有企业的规章制度

具体来说包含了以下两方面主要内容:一是规章制度的内容本身要在表述方式上保证明确清晰,国有企业规章制度应当设置总条例并在总条例之下根据企业经营内容和侧重点分层阐述,这也是实现界定标准层次性的基础,同时也有利于界定员工的行为是否存在重大违纪和违纪的可能。在规章制度建立的同时应当避免模糊和笼统,比如,部分管理层领导规定的内容是需要员工严

格遵守的,但是可能领导规定的事宜可能违背职业道德或违背公平等,若仅仅规定违背领导规定即可处理员工或给予员工严重违纪的处分是不可行的。二是制度的制定操作应当严格遵守谦抑性原则。这是为了避免国有企业利用自身的权利对劳动者提出缺乏合理性的要求和规定。避免这种情况的措施一般为:如劳动者未达到严重影响单位的经营管理秩序的程度,则为了实施处罚避免员工下次出现问题可以采用中度处罚的方法。同时,为了避免影响员工工作积极性,影响公司和谐的氛围,可以酌情采取较轻的的处罚梯度策略等。

4.2 按照“事后”原则分别从主观和客观两个层面进行界定

“事后”原则主要是指劳动者在出现过错行为后对过错的严重性进行界定的过程。界定违纪行为严重性可以从主客观的层面开始,主观角度是分析和判定违纪人员是否是在意识上处于主观状态,是否具有主动和故意的动机等;客观角度则是根据员工岗位职责和工作内容等分析该错误是否由该劳动者负责,是否造成重大影响等,通过主客观的综合判定来明确该员工是否存在重大违纪等情况。

5 关于我国劳动合同解除制度的完善建议

5.1 完善协议解除劳动合同制度的立法建议

在劳动者提出解除劳动合同请求的情况下,即使双方达成协议,国有企业也应当向劳动者给付经济补偿。

5.2 完善劳动者单方解除劳动合同制度的立法建议

5.2.1 对劳动者预告期制度的完善

“劳动者保护绝对主义”这种规定会导致一些技术或管理岗位上的劳动者解除劳动合同对国有企业造成严重的损失,在短时间内很难找到适合的工作人员。国有企业与劳动者之间的利益严重失衡,违反了公平的原则。所以应当适当延长这类员工的预告时间,避免给国有企业带来更大的经济损失,同时也有便于国有企业拥有充分的时间来寻求适合的人才。另外,若劳动者为掌握企业核心技术或机密的员工,则应当确定国有企业保护制度,降低核心人才流失给企业带来的巨大经济损失。但是也应当考虑到劳动者的个人需求,若已达到劳动合同的期限且国有企业并没有和劳动者续约的计划,则应当按劳动合同法中的相关条例执行。

5.2.2 明确在无固定期限劳动合同中劳动者的单方解除权

前已述,我国对不同类型的劳动合同,无论是国有企业还是劳动者是否能解除劳动合同规定不明确。在无固定期限劳动合同中,应当允许劳动者单方解除劳动合同。我国劳动立法是在一种“公法私法化”的背景下成长起来的,为了切实避免劳动者的合法权益受到侵害,同时保障国有企业和劳动者的合法权益,应当优化劳动法相关规范。

结束语

综上所述,国有企业制定的规章制度更多的考虑到企业本身的利益,所以虽然企业的规章制度可以为劳动关系的解除提供参考,但是依然需要国家和社会的努力来保障劳动者这一更加弱势群体合法权益。同时国家司法部门等应当重视劳务关系解除的界定标准,从而为促进国家法律的完善提供支持。

参考文献:

- [1] 谢港. 小微企业行使劳动合同单方解除权的法律困境[J]. 法制博览, 2022 (06): 52-54
- [2] 黄强业. 国有企业的规章制度与其劳动合同解除权[J]. 法制博览, 2021 (33): 80-81
- [3] 曹后军. 国有企业的劳动合同解除权应在合理期限内行使[J]. 中国人力资源社会保障, 2021 (11): 55