

HR

人 力 资 源 法 律 实 务 丛 书

Operation Handbook for Employers on Labor Contract Law

用人单位劳动合同法 操作实务

左祥琦◎著

成功解决单位劳动合同法务难题的**必备工具**

- 劳动合同法的适用范围
- 用人单位规章制度
- 劳动合同的订立
- 劳动合同的履行和变更
- 劳动合同的解除与终止
- 集体合同、劳务派遣、非全日制劳动合同

随书附赠超值光盘



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

HR

人 力 资 源 法 律 实 务 丛 书

Operation Handbook for Employers on Labor Contract Law

用人单位劳动合同法 操作实务

左祥琦◎著

成功解决单位劳动合同法务难题的 **必备工具**



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

用人单位劳动合同法操作实务/左祥琦著. —北京:法律出版社, 2007. 9

(人力资源法律实务丛书)

ISBN 978 - 7 - 5036 - 7698 - 7

I. 用… II. 左… III. 劳动合同—合同法—研究—中国
IV. D922. 524

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 138990 号

© 法律出版社·中国

责任编辑/霍爱华

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/吕亚莉

开本/787×960 毫米 1/16

印张/19.75 字数/350 千

版本/2007 年 9 月第 1 版

印次/2007 年 9 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939653

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995 苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 7698 - 7

定价:39.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

前 言

近几年,中国的劳动关系问题已经逐渐成为了影响社会经济发展和稳定的最突出的社会问题之一。《中华人民共和国劳动合同法》(以下及正文中皆简称为《劳动合同法》)的出台与实施,必将对中国劳动关系的发展与走势带来长期的深远影响。该法中的许多新规定,对企业的人力资源管理方法及用工策略提出了极大的挑战,从而使得企业不得不寻求构建劳动关系管理的新模式。为了帮助企业对《劳动合同法》进行正确的理解与应用,本书作者左祥琦特将其多年潜心研究的劳动合同法理论和他为众多知名企业常年担任人力资源法律顾问期间总结的丰富经验和操作实务,以及大量案例,进行了精心的编撰并写成本书,在此奉献给广大的读者。

作为企业,当前最关心的是,面对《劳动合同法》的具体规定,应该如何操作?特别是具体的操作实务技巧一定是企业最急需的。为了满足企业这种需求,本书从实际操作的角度,用举案说法的方式向企业传授切实可行的操作技巧。书中选取的大量案例,在现实中均能找到原形,有些可能就在您的企业中发生过或正在发生,作者结合《劳动合同法》的具体条款,在论理严谨的基础上,对这些案例一一进行了通俗易懂的剖析,使您从中学会用《劳动合同法》正确解决问题的思路与方法。

本书适合下列读者阅读或作为参考资料:各类用人单位的高、中级管理人员、人力资源管理者、劳动行政部门的官员、各级工会干部、劳动合同法的研究人员、劳动争议仲裁员、负责审理劳动争议案件的法官、劳动监察部门的监察员、非政府组织的专业人士,以及其他与劳动领域有关的从业人士。

另外,由本书作者左祥琦主讲的《用人单位〈劳动合同法〉操作实务讲座光盘》(由三张 DVD 光盘组成),经由法律出版社和法制音像出版社共同拍摄录制完成,现已在全国出版发行。主讲人左祥琦在该讲座中,从企业的视角对《劳动合同法》的操作问题,做了全面详尽的讲授。如与本书配套使用,效果更佳。购买者可与法制音像出版社电话联系:010-63939693 或 63939792。

作者简介



左祥琦 劳动法专家，资深劳动争议仲裁员、律师，中央电视台《今日说法》特约嘉宾、《法律讲堂》栏目签约教师；《祥琦说法》系列丛书作者，搜狐、大唐电信、肯德基、艾默生、法国拉法基等知名公司的人力资源法律顾问；在一些高等院校及大中型企业担任客座教授；在某些报刊杂志开有“说法”类专栏，其中的“祥琦说法”专栏，曾被评为“中国新闻名专栏奖（全国新闻专栏最高奖）”；撰写并已出版图书20余部，是目前国内劳动法类著书最多的人。担任中国劳动法网（www.hrlaw.com.cn）首席顾问。

联系电话：010—65060608

Email: zuoxiangqi@sohu.com

zuoxiangqi2002@sina.com

中华人民共和国劳动合同法释义

全国人大法工委 编

信春鹰 主编

定价25元

劳动合同法200问

谢良敏 编著

定价16元

劳动合同百案图解

黄乐平等 编著

定价18元

劳动合同法疑难案例解析

黄乐平编著

定价26元

劳动合同全程指南（第2版）

谢良敏 编著

定价28元

无忧劳动合同范本151条精解

黄乐平 著

定价35元

劳动纠纷处理依据小全书

法规中心 编

定价26元

企业人力资源管理

常用书目

目 录

第1章 概述	(1)
1.1 《劳动合同法》的适用范围	(1)
1.1.1 《劳动合同法》适用于哪些单位和职工	(1)
1.1.2 《劳动合同法》的时间效力	(2)
1.2 用人单位规章制度	(4)
1.2.1 规章制度的作用和法律地位	(4)
1.2.2 规章制度的内容	(6)
1.2.3 规章制度的合法性	(7)
1.2.4 不能忽视制度中的程序规定	(9)
1.2.5 怎样制定出的规章制度才是合法有效的	(10)
第2章 劳动合同的订立	(15)
2.1 劳动合同缔结过程中的知情权	(15)
2.1.1 劳动者的知情权	(15)
2.1.2 用人单位的知情权	(19)
2.2 劳动合同的签订	(22)
2.2.1 劳动合同应采用书面形式	(22)
2.2.2 员工入职一个月内须签好书面合同	(23)
2.2.3 双方签字或盖章是劳动合同成立的必要条件	(24)
2.2.4 外文合同与中文合同出现内容歧义时的处理原则	(26)
2.3 劳动合同当事人的主体资格	(29)
2.3.1 不满 16 周岁不能享有劳动者的资格	(29)
2.3.2 农民工是否有与企业签订劳动合同的资格	(31)
2.3.3 退休人员还有权与企业签订劳动合同吗	(32)
2.3.4 派到合资企业工作的中方员工是否应与合资企业 签劳动合同	(34)
2.4 禁止企业收取劳动合同抵押金	(36)

2.4.1	订立劳动合同不能收取抵押金	(36)
2.4.2	这种做法属于变相收取抵押金吗	(38)
2.5	劳动合同内容	(42)
2.5.1	劳动合同的主要内容和条款	(42)
2.5.2	劳动合同样本举例	(47)
2.6	劳动合同期限	(55)
2.6.1	几种常见的劳动合同期限类型	(55)
2.6.2	工作满十年,能否立即变成无固定期限合同	(58)
2.6.3	连续订立两次固定期限合同后,是否就该续订 无固定期限合同	(59)
2.6.4	有限的经营期限与无固定期限劳动合同	(60)
2.6.5	农民工是否也应签无固定期限合同	(62)
2.7	劳动合同试用期	(66)
2.7.1	试用期期限应该怎样确定	(66)
2.7.2	可以多次给员工设置试用期吗	(68)
2.7.3	能否单方延长员工试用期	(69)
2.7.4	怎样正确解除试用期员工的劳动合同	(70)
2.7.5	试用期过后还能以试用期内的问题处理员工吗	(74)
2.8	技术培训与培训协议	(79)
2.8.1	在什么情况下可以订立培训协议并约定服务期	(79)
2.8.2	违约金可否高出企业提供的培训费	(81)
2.9	保密和竞业限制条款或协议	(83)
2.9.1	企业商业秘密被侵害的后果	(83)
2.9.2	如何用竞业限制协议保护企业商业秘密	(85)
2.10	劳动合同违约金	(93)
2.11	无效劳动合同	(102)
2.11.1	采用欺诈手段订立的无效合同	(102)
2.11.2	采用胁迫手段订立的无效合同	(103)
2.11.3	违反法律强制性规定的无效合同	(106)
2.11.4	侵犯第三人利益的劳动合同无效	(108)
2.11.5	怎样处理无效劳动合同	(110)
第3章	劳动合同的履行和变更	(115)
3.1	劳动合同的履行	(115)

3.1.1 员工的劳动义务必须亲自履行	(115)
3.1.2 企业欠薪员工可申请支付令	(116)
3.1.3 企业能强迫员工加班吗	(117)
3.1.4 劳动合同中止履行的情形	(119)
3.1.5 劳动者有权拒绝冒险作业	(121)
3.1.6 企业分立或合并后的劳动合同	(123)
3.2 劳动合同的变更	(124)
3.2.1 变更合同双方应签署书面协议	(124)
3.2.2 不符合法定劳动标准的合同条款应予以修改	(127)
3.2.3 不得随意调动工会主席的工作	(129)
第4章 劳动合同的解除与终止	(132)
4.1 劳动合同的合意解除	(133)
4.1.1 当事人协商一致,可以解除劳动合同	(134)
4.1.2 妻子这样代签的解除合同协议有效吗	(135)
4.1.3 协商解除与单方解除的区别	(136)
4.1.4 协商解除合同应向员工支付补偿金	(137)
4.1.5 解除合同补偿金应否缴纳个人所得税	(139)
4.2 劳动合同单方解除概述	(141)
4.3 用人单位因员工过错导致的劳动合同单方解除	(144)
4.3.1 严重违反规章制度与劳动合同解除	(144)
4.3.2 对轻微违纪者不可解除合同	(146)
4.3.3 处理违纪员工要符合程序要求	(147)
4.3.4 员工失职与解除劳动合同	(149)
4.3.5 签了无固定期限合同不等于进了“保险箱”	(152)
4.3.6 本单位员工又与外单位建立了劳动关系,怎么办	(153)
4.3.7 劳动者采用欺诈手段订立的合同可以解除	(155)
4.3.8 被追究刑事责任与劳动合同解除	(156)
4.3.9 拘留属于被追究刑事责任吗	(157)
4.3.10 对于被判“管制”的员工可否解除劳动合同	(159)
4.3.11 劳动教养与解除合同	(160)
4.4 因非过错性原因导致的单方解除员工劳动合同	(162)
4.4.1 医疗期满与劳动合同解除	(162)
4.4.2 无固定期限合同在医疗期满后可否解除	(165)

4.4.3	可以这样解聘精神病患者吗	(166)
4.4.4	患病员工应享受的解除合同经济补偿及医疗补助费	(168)
4.4.5	不能胜任工作与解除劳动合同	(169)
4.4.6	对不胜任工作的员工解除劳动合同,应否支付经济补偿金	(170)
4.4.7	可否用“末位淘汰”的方法解除员工劳动合同	(171)
4.4.8	客观情况的重大变化与解除劳动合同	(173)
4.4.9	员工丧失从业资格,企业怎样解除劳动合同	(174)
4.4.10	工厂搬迁引发的争议	(175)
4.4.11	能为解除员工合同找这样的理由吗	(177)
4.4.12	只上一天班也能享受解除合同补偿金吗	(178)
4.5	因裁员而单方解除员工合同	(182)
4.5.1	有关裁员的法律规定	(182)
4.5.2	企业应善待被裁减的员工	(185)
4.5.3	裁员后如何对待留下来的员工	(188)
4.6	企业工会与劳动合同解除	(192)
4.6.1	企业解聘员工时,工会享有的知情权	(192)
4.6.2	非法解聘工会干部的法律责任	(194)
4.7	劳动者的单方解除劳动合同权	(198)
4.7.1	劳动合同的预告解除	(198)
4.7.2	法律赋予员工辞职权的理由	(199)
4.7.3	无行为能力员工的辞职是否有效	(201)
4.7.4	未及时足额支付工资,员工可以即时解除劳动合同	(203)
4.7.5	未提供劳动保护和劳动条件,员工可行使即时辞职权	(204)
4.7.6	单位不缴社会保险,员工可以即时解除劳动合同	(206)
4.7.7	强令冒险作业,员工即时解除合同	(207)
4.7.8	企业有哪些违约或违纪行为时,员工解除合同还有权 取得经济补偿	(208)
4.8	对弱势群体限制解除的规定	(212)
4.8.1	工伤人员的解除劳动合同保护	(212)
4.8.2	医疗期内解除劳动合同的限制	(215)
4.8.3	流产“流掉”了工作	(217)
4.8.4	员工生病与解除劳动合同	(218)
4.8.5	女工“三期”与解除劳动合同	(219)

4.8.6 对老职工的特殊保护	(222)
4.9 劳动合同终止	(226)
4.9.1 劳动合同期限届满的终止	(226)
4.9.2 达到退休年龄导致的合同终止,员工是否应享受经济 补偿金	(228)
4.9.3 女职工退休年龄的确定	(229)
4.9.4 劳动合同期满由企业终止的,要支付经济补偿金吗	(231)
4.9.5 工伤人员的劳动合同能否终止	(233)
4.9.6 “三期”女工的劳动合同续延	(234)
4.9.7 疑似职业病患者的劳动合同能终止吗	(235)
4.10 劳动合同解除或终止后的当事人义务	(240)
4.10.1 办理解除劳动合同手续	(240)
4.10.2 出具终止劳动合同证明	(242)
4.10.3 劳动者的合同后义务	(243)
第5章 特别规定	(245)
5.1 集体合同(一)	(245)
5.1.1 集体合同与劳动合同的区别	(245)
5.1.2 劳动合同中约定的工资不得低于集体合同	(247)
5.1.3 新员工也应享受集体合同中的待遇	(249)
5.1.4 集体谈判与集体合同	(250)
5.1.5 集体谈判与集体合同制度的运行原则	(251)
5.2 集体合同(二)	(253)
5.2.1 集体谈判与集体合同的主要内容	(253)
5.2.2 对解除职工代表劳动合同的限制	(264)
5.3 集体合同的签订与生效	(267)
5.3.1 集体合同的审查与生效	(267)
5.3.2 集体合同的签订程序	(269)
5.4 集体合同争议处理	(272)
5.5 劳务派遣	(276)
5.5.1 劳务派遣活动中的劳动者权益问题	(276)
5.5.2 劳务派遣中常见的违法现象	(280)
5.5.3 劳务派遣员工参加工会的权利	(282)
5.6 非全日制劳动合同	(286)

5.6.1	非全日制劳动合同的定义和工作时间	(286)
5.6.2	非全日制劳动合同的形式	(287)
5.6.3	非全日制劳动合同的终止	(288)
5.6.4	非全日制员工的劳动报酬	(289)
5.6.5	非全日制员工的工伤保险	(290)
附录		
	中华人民共和国劳动合同法	(293)

第 1 章 概 述

1.1 《劳动合同法》的适用范围

正确认定《劳动合同法》的适用范围,是用人单位和劳动者贯彻执行该规定,运用该规定维护当事人的合法权益,使劳动关系双方的行为步入法制化轨道的前提。因此,搞清《劳动合同法》的适用范围是非常有意义的。

1.1.1 《劳动合同法》适用于哪些单位和职工

【案例】

温某是河北省某私立(民办)高校的一名数学教师。几年来,他利用课余时间研读法律,陆续通过全国自学高等教育考试的法律专业全部课程考试,取得了法律专业本科毕业证书。2007年6月29日全国人大常委会审议通过了《劳动合同法》,温某通读了一遍《劳动合同法》后认为,按照《劳动合同法》的规定,学校应该跟自己签订劳动合同。于是,温某向校长提出了要求签订劳动合同的请求,面对温某这一要求,校长诧异地说道:“我没听说哪个学校和教师签过劳动合同呀?另外,我听说《劳动合同法》是2008年1月1日才开始实施,现在也没生效呐。”“《劳动合同法》是要等到2008年1月1日才生效,您的意思是不是说,2008年1月1日后就和我们教师签订劳动合同?”温某问道。

“不是。”校长答到,“我认为,《劳动合同法》是为企业职工制定的法律,你们作为教师适用的是《中华人民共和国教师法》(以下简称《教师法》),而不能适用《劳动合同法》。因此,学校永远也不会与你们教师签署劳动合同。”

听了校长这番话,温某心想:难道校长的说法是对的?我对《劳动合同法》的理解错了吗?

根据《劳动合同法》的规定,校长的说法是不对的,温某的理解没有错。

众所周知,我国1995年1月1日实施的《劳动法》的适用范围是:(1)各类企业和与之形成劳动关系的劳动者;(2)个体经济组织和与之形成劳动关系的

劳动者。2008年1月1日实施的《劳动合同法》在劳动法的基础上,扩大了适用范围。即增加了民办非企业单位等组织作为用人单位,并且将事业单位聘用制工作人员也纳入本法调整。

上述所谓“民办非企业单位”是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的,从事非营利性社会服务活动的组织。如民办学校、民办医院、民办图书馆、民办博物馆等均属于民办非企业单位。

案例中温某所在的学校,不是企业,也不是个体工商户,但属于民办非企业单位,所以,应当受《劳动合同法》的调整。也就是说,温某主张其所在民办学校在2008年1月1日后应与教师签订劳动合同的说法是正确的。当然,如果该学校不是民办的,而是国家投资的事业单位,又没有实行聘用制的话,则其中的教师,是属于比照公务员制度的事业组织的工作人员,可以不受《劳动合同法》的调整。

1.1.2 《劳动合同法》的时间效力

【案例】

段某2006年7月从某技工学校毕业后,进入一工厂当上了一名机床修理工人。该工厂一直未与其签订书面劳动合同。2007年7月初,段某因患重感冒在家中休养,恰好这时厂里一台平常由段某专门负责维修的机器出现了故障,其他技工修理后均不能正常运转。于是,厂领导只得请段某维修。没想到,段某以自己发高烧、身体虚弱、有医院的病休证明为理由,拒绝来厂进行维修工作。

厂长十分生气,于2007年7月15日以段某不服从厂领导的指挥为由,做出了工厂与段某解除劳动关系的决定。段某不服,多次找上级主管部门要求纠正厂方的错误决定,但有关主管部门之间却互相推来推去,谁也不管。

段某十分生气,2007年7月底他看到了国家新发布的《劳动合同法》中规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”于是,段某当天向劳动监察部门举报了工厂未与自己签订劳动合同的事实,并要求工厂依照《劳动合同法》的规定,向自己补发未订立书面劳动合同期间而应支付的两倍工资。

在这个例子中,段某对工厂做出的与其解除劳动关系的决定不服,可以通过劳动争议仲裁的途径进行解决。但其于2007年7月底向劳动监察部门提出的,要求工厂依照《劳动合同法》的规定,向自己补发未订立书面劳动合同期间而应支付的两倍工资的请求,是不可行的。因为2007年7月虽然《劳动合同法》已经颁布了,但根据该法第98条关于“本法自2008年1月1日起施行”的

规定,《劳动合同法》应于2008年1月1日起才开始执行。根据“法律不溯及既往”的原则,《劳动合同法》对其生效之前的行为不能进行调整,人们只能依据当时的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)及相关法规规定行事。由于当时的《劳动法》及相关法规规定中,没有关于不订立劳动合同,用人单位“应当向劳动者每月支付二倍的工资”的规定,所以,段某于2007年7月底提出的,工厂在未订立书面劳动合同期间应向自己支付两倍工资的主张,还不是一个合法的请求。

当然,如果工厂在2008年1月1日以后,仍不与本单位的职工订立劳动合同,则就应该按照《劳动合同法》第82条中的规定执行:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

【本节操作提示】

建议用人单位在适用劳动合同法问题上应搞清以下问题:

(1)中国境内的各类企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,均适用《劳动合同法》。《劳动合同法》中所说的用人单位,是指依法招用和管理劳动者,形成劳动关系,支付劳动报酬的劳动组织。用人单位除了包括中国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织以外,还包括国家机关、事业单位、社会团体以及劳务派遣单位。也就是说,上述用人单位与劳动者建立的劳动关系均受《劳动合同法》调整。

(2)《劳动合同法》只对2008年1月1日以后的劳动关系有法律约束力;对在此之前用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同的行为,没有溯及力。

【本节实用法规条目】

《劳动合同法》

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。

第九十八条 本法自2008年1月1日起施行。

《劳动法》

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单

位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(1995年8月4日劳动部发布)

第一条 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

第二条 中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间,只要形成劳动关系,即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动,适用劳动法。

第三条 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员;实行企业化管理的事业组织的人员;其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者,适用劳动法。

第四条 公务员和比照公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

第五条 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定,国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

1.2 用人单位规章制度

1.2.1 规章制度的作用和法律地位

【案例】

李某是某饭店的一名厨师。不久前,李某喜迁新居时,许多亲朋好友都纷纷要前往家中祝贺。一天中午,正在上班的李某接到了妻子的一个电话:“今天下午我妈要到咱们的新家去祝贺,你下班后赶紧回家给我妈做饭。哦,对了,你回家路过商店时想着买上2斤大虾,我妈最喜欢吃你做的油焖大虾了。”

放下电话后,李某打开了饭店厨房内的食品冷冻柜,看到里面装得满满的大虾,心想:我在饭店当厨师,难道还用到外面商店去买大虾吗?

下班时,李某趁着别的厨师没注意,悄悄从冷冻柜里取出一包大虾(约有3斤重),偷偷装进自己的手提包,带出了饭店。

恰巧,李某的行为被正在厨房外搞清洁的女工韩某看了个正着,第二天她将此事汇报给了饭店领导。饭店领导得知此事后,非常重视,认为李某的行为,属于饭店规章制度里规定的“私自将饭店的物品拿出店外”的行为,按饭店规定此行为属严重违纪行为,饭店可以立即解除其劳动合同。

“对于这样的员工就应该立即把他裁掉(即与他解除劳动合同)。”饭店人事经理向总经理这样提议。“也好,反正我们饭店正准备裁员呢,不如先把这个违纪员工裁掉吧。”总经理对人事经理的意见也表示赞同。

第二天,饭店以李某严重违纪为理由,做出了与其解除劳动合同的决定。李某接到解除合同通知后,马上找到人事部,首先检讨了自己的错误,但然后又表示了对解除合同决定的不服,他认为:饭店无权用单位内部的规定来解除员工劳动合同。

饭店可否依据本企业内部的规章制度与李某解除劳动合同呢?

要想回答这个问题,首先我们要弄清企业内部规章制度的法律地位。关于用人单位劳动规章制度的效力,有人错误地认为,企业规章制度是用人单位单方制定的,不属于劳动契约,不能约束职工。但实际上,企业规章制度的效力在我国来自于法律的授权。企业规章制度是指用人单位根据有关法律、法规制定的,在本单位范围内实行的有关组织和进行劳动管理的规则。《中华人民共和国宪法》(以下简称《宪法》)规定,遵守劳动纪律是公民的一项义务。《劳动法》规定,用人单位应当依法建立和完善规章制度,劳动者应当遵守劳动纪律。可见,企业规章制度是法律法规的延伸和具体,是实现劳动过程的自治规范,它对单位的全体成员均具有约束力。

《劳动合同法》第4条中规定,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。从这一原因性条款可以看出,制定企业内部规章制度不仅是用人单位的权利,同时也是用人单位行使生产经营管理权的具体体现,也是用人单位负有依法保障劳动者合法权益的义务的具体体现。换句话说,只要用人单位依法制定了规章制度,它在本单位内部就有法律效力。工作中,对于那些严重违反规章制度的劳动者,用人单位可以依据《劳动法》中“劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的,用人单位可以随时解除劳动合同”的规定,与其解除劳动合同。本案中,饭店规章制度有明文规定,“私自将饭店的物品拿出店外”的行为,属于严重违纪,饭店可以解除劳动合同。但李某为了贪小利——节省自家几个买大虾的钱,不惜违反饭店的此项规定,以为饭店无权因此解除他的劳动合同。孰不知,法律对于严重违反用人单位劳动纪律或规章制度的劳动者,允许用人单位与其解除劳