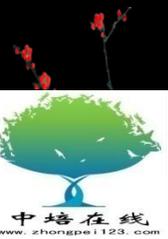


# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十节

法官认可什么样的公司规章制度？



## 四十二、法官认可什么样的公司规章制度？

依法建立（修订）的公司规章制度才能获得法官的认可，对员工有约束力。这里的“依法”包括以下含义：

公司规章制度中“涉及员工切身利益”的规章制度的制定应当经过民主管理程序讨论协商才能合法有效；

除规章制度外，涉及员工切身利益的“重大事项”的决定也要经过民主管理程序讨论协商；



## 四十二、法官认可什么样的公司规章制度？

讨论协商通过的规章制度或重大事项的决定在实施过程中，工会或者职工认为不适当时仍然能够启动民主管理程序要求协商修改。如果企业拒绝协商仍然有可能影响规章制度或重大事项决定的合法有效性；

经过民主管理程序讨论协商的规章制度及重大事项决定还应当公示或者告知劳动者。这也是生效的必要条件；

经常受人忽视但很重要的一点是：规章制度或重大事项决定中的内容，即使是经过民主管理程序讨论协商通过的，也不能违反法律的强制性规定。



## 四十二、法官认可什么样的公司规章制度？

《劳动法》第4条和《劳动合同法》第4条都要求企业依法建立和完善规章制度，其中《劳动合同法》对“涉及员工切身利益”、“民主管理程序”都作出了相对具体的规定。《劳动法》第8条对“民主管理程序”也列出了一些参考形式。

《劳动合同法》列举了8种“涉及员工切身利益”的情形，即是指有关劳动报酬、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、劳动定额等方面的内容。



## 四十二、法官认可什么样的公司规章制度？

民主管理程序并未被《劳动合同法》采纳为法律概念，但对民主管理程序的内容作出了一些规定，即“经职工代表大会或职工大会讨论，并与工会或职工代表平等协商确定”。

《劳动合同法》未对所谓“重大事项”给出提示。但一般法律实务界的理解是，符合《劳动合同法》第40条第3项所指的“客观情况重大变化”的情形及《劳动合同法》第41条所指的情形，应当都属于可能影响员工切身利益的重大事项，比如并购、改制、转产等



## 操作提示:

1) 公司制定或修订规章制度, 或作出重大事项的决定, 如果内容涉及员工切身利益, 事先应经民主协商。但不涉及员工切身利益的, 则无须协商。

2) 与员工代表或工会中任何一个机构协商, 都属于满足了“民主协商”的条件, 企业可以视具体情况操作。

3) 协商的过程和结果应当进行记录并保存, 未来需要时作为证据之用。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业

