

用人单位预防劳动争议注意的问题

文/王芳

一、要建立完善的劳动纪律和企业规章制度

要建立完善的劳动纪律和企业规章制度，例如请假制度、考勤制度、违纪奖惩制度等等并让职工知晓其内容。建立以上制度对于预防劳动争议是有重要意义的。随着《劳动法》在我国的实施，原来的一些对违纪职工辞退、开除、除名等办法已经逐渐不再使用，代之以适用《劳动法》第25条的有关规定。（该条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任的。）但是，劳动法第25条的规定是需要企业制定相应的规章制度予以量化、完善的。如果企业没有这方面的相应规定，就很难认定在什么情况下职工是已经违反劳动纪律和用人单位规章制度，或在什么情况下职工的行为对用人单位造成了重大经济损失。而根据最高人民法院的有关规定，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。由此可见，如果企业没有相应的规章制度，或者制订的规章制度没有向职工宣传的，处理违纪职工是往往会因为缺乏相应的依据而败诉。

二、要重视劳动合同在调整劳动者和用人单位劳动关系中的中心地位

原来，看劳动者与用人单位是否确立劳动关系，主要是依据劳动、人事部门的招工表、行政介绍信等。而现在，随着劳动合同制度的确立，劳动合同已经成为劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的主要标志。因此，用人单位应当根据本单位的特点，制定相应的劳动合同格式条款，并做到条款的内容尽量详细，能够包括双方履行劳动合同时遇到的主要问题，具有可操作性等，并及时与劳动者协商订立。同时，企业要由专人负责劳动合同管理工作，建立劳动合同管理台帐（最好能够做到微机化管理），根据需要就是对劳动合同的相关内容进行补充、变更等，做到动态管理。例如，某职工的工作岗位发生了变化，就可能引起劳动合同相关内容的很大变化。比如说，该职工从一线生产岗位调动到相对更加重要的技术岗位后，他的劳动合同的岗位就需要变化，劳动报酬也要变化，另外，如果他接触企业技术秘密，还应当及时订立保密协议。同时，企业还可以要求将劳动合同中职工辞职的提前通知期从一个月延长至六个月等等。如果企业因为怕麻烦而不能做到这些，那么劳动合同就不能发挥相应的作用，一旦发生争议就回缺乏相应的法律依据。另外，建立劳动合同动态管理机制后，还能够随时监控劳动合同的解除和终止情况，从而预防劳动争议的发生。例如，有的企业将被判刑的职工开除后，忘记解除双方签订的劳动合同，以至职工数年后刑满出狱后，又要求回企业工作，由此导致发生劳动争议。又比如，职工的劳动合同期限届满后，企业忘记与其续签或终止劳动合同，以至形成事实劳动关系，使双方的权利义务处于一种模糊的状态，极易引发劳动争议。

三、违纪职工的处理要合法

处理违纪职工是最容易引发劳动争议的，因此处理时一定要做到事实清楚、证据确凿、程序合法、定性准确、适用法规得当。

事实清楚，主要是要核实6个方面：第一，“何时”，即事情是发生在什么时间；第二，“何地”，即事情是发生在什么地点；第三，何因，即事情发生的原因是什么。例如，职工未请假即旷工，不一定是无故旷工，也有可能是遭遇了突发事件，这就需要搞清楚原因；第四，“何人”，即事情发生时有哪些人参与，哪些人知情；第五，“何过程”，即事情是怎样发展的；第六，“何果”，即事情导致了什么结果。由于认定违纪事实是处理职工的基础，因此做到事实清楚是至关重要的。

证据确凿，是指用以证明事实的证据必须确凿可靠。根据最高人民法院的相关规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。这就意味着在以上案件中，不管职工的违纪行为有多么严重，只要用人单位不能提供相应的证据，就不能对职工进行处理。

程序合法，是指在对违纪职工进行处理时，程序上要符合要求。例如，有些企业在对擅自离职的职工予以除名或解除劳动合同后，因为找不到职工，就没有把处理决定送达本人，以至个别职工在数年后，又到企业要求上班。其实，当时企业只要在报纸上进行公告送达，就可以视为已经送达。

所谓定性准确，是指要对职工的违纪性质有一个正确的认识，既不能无限上纲，也不能姑息迁就。例如，某职工偷了企业的一根价值10元的电线，能否算作“严重违反劳动纪律”的行为呢？这就要从不同的方面去分析，首先，要看企业的规章制度有无明确规定；其次，要看该职工的工作性质（如果是仓库保管员监守自盗，其性质与不法有保管责任的人偶然捡到就不一样）；另外，要看该行为是否造成严重后果等等。

适用法规得当，是指在查清事实，正确定性的基础上，根据危机职工所犯错误，正确地选择应当适用的法律法规。例如，某企业有一个职工因盗窃被企业发现，企业准备将其开除，在研究时企业负责人提出，该同志还年轻，如果被上个开除处分以后不好发展，最后从爱护职工的角度将其除名（除名不是处分）。很显然，该企业适用法规是错误的（作者单位：潍坊学院法学院）

相关链接

完善石油企业人力资源管理的对策思考
用人单位预防劳动争议注意的问题
企业高效团队建设的人才新论
电信客服人员的五项沟通技巧
煤炭企业人力资源开发的思考
试论企业家在经济增长中的作用
小议我国旅行社人力资源的配置
浅析WTO知识教育与创新人才的培养
基于职业判断的会计专业人才培养
吉林省经济增长与人力资本关系的实证分析

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心