

# 人力资源管理 HR

## 《企业员工奖惩操作规范》

2010 版

### 全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业管理咨询师、企业总经理、医院管理等高级资格认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书全国通用、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3 个月（允许工作经验丰富学员提前毕业） 收费标准：全部学费 **1280** 元

咨询电话：13684609885 0451- 88342620 招生网站：<http://www.mhjy.net>

电子邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 颁证单位：中国经济管理大学 主办单位：美华管理人才学校

**全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效**



职业经理 MBA 整套实战教程

**MBA 经理教材免费下载** 网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)

2008年1月15日，国务院第516号令《国务院关于废止部分行政法规的决定》：1982年4月10日国务院公布的《企业职工奖惩条例》，由于已被1994年7月5日中华人民共和国主席令第28号公布的《中华人民共和国劳动法》、2007年6月29日中华人民共和国主席令第65号公布的《中华人民共和国劳动合同法》代替，故予以废止。

企业可参照以下规范进行相关奖惩，以规范企业用工自主权，合理规避企业劳动法律风险。

第一条《企业职工奖惩条例》由于已经被国务院废止，已经丧失法律效力。故企业不能将其作为奖惩员工的法律依据。

否则，一旦涉及诉讼，企业要承担败诉的法律风险。

第二条依据已经废止的《企业职工奖惩条例》所产生的“除名”“罚款”“撤职”“警告”，“记过”，“记大过”，“降级”等处罚方式已经没有法律依据，而且与《劳动合同法》相冲突。

企业再使用上述称谓处罚方式，一旦涉及诉讼，企业要承担败诉的法律风险。

第三条企业应当依据《劳动合同法》的规定，通过民主程序建立健全企业的规章制度（详见拙作《企业内部规章制度制定规范》），以此作为企业奖惩员工的法律依据，以实现企业用工自主权。

第四条依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条的规定：用人单位根据《劳动法》第四条之规定，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。

合法有效的规章制度具有法律效力，能够作为人民法院审理劳动争议案件的法律依据。

第五条现有法律规范中合法的企业处罚方式：

1、扣除工资：

依据《工资支付暂行规定》因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

2、企业单方调整员工工作岗位及薪酬；

依据《劳动合同法》第 40 条的规定：劳动者不能胜任工作，经过培训或者岗位调整，仍然不能胜任的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位只要能够证明劳动者不能胜任工作，就可以依法单方决定对劳动者进行岗位调整，继而对劳动报酬依据规章制度作出相应的变更。（详见拙作《用人单位如何合法单方调岗调薪？》）

3、企业单方解除劳动合同；

依据《劳动合同法》第 39 条、第 40 条、第 41 条的规定，企业可以依法单方解除劳动合同。（详见拙作《劳动合同解除与终止操作指南》）。

第六条企业可以通过民主程序制定规章制度的方式，增加奖惩种类和内容，以维护企业用工自主权。

奖惩的种类和内容必须公平合理，不得违反法律和行政法规禁止性规范。

第七条企业对员工的同一违反规章制度的行为只能作出一次处罚。企业不得对员工的同一违规行为进行两次或两次以上的处罚。

但在企业一次处罚中可以包含多种处罚方式。

第八条企业应当及时对员工进行处罚。企业过分迟延对其进行处罚，可能会导致违规证据难以收集以及违反公平合理的法律原则而无效。

第九条企业依据合法有效规章制度做出的处罚，应当通知员工本人，或者依据劳动合同约定的方式送达员工。

企业处罚通知没有送达的，该处罚不生效。

第十条企业解除或者终止劳动合同应当作出书面通知并送达给劳动者。

企业不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日，开始计算时效。（见《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第一条第二项）

第十一条企业应当在进行处罚前收集员工相关的违规证据，证据确实充分则进行处罚。处罚后保存相关证据，以防止在劳动争议中因无法举证或举证不足而败诉。

上述证据中以有当事人签名的书面证据、物证和国家机关文书的法律效力最高，证人证言的法律效力最低。

第十二条企业对员工进行奖励的应当依据规章制度而作出，没有规章依据的则会缺乏公正性，违法同工同酬的法律规定。

第十三条企业对员工进行处罚没有法律或规章依据、超过法律或规章所规定的范围的，该处罚决定无效。

第十四条被派遣劳动者有《劳动合同法第》三十九条（劳动者有过错）和第四十条第一项（劳动者患病或非因工负伤）、第二项（劳动者不能胜任工作）规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

用工单位不能直接处罚被派遣劳动者。

第十五条本操作规范自公布之日起生效。

#### 相关案例：

青海新闻网讯 我市某公司职工马某，9个月内旷工天数累计达35天，企业利用2008年1月15日废止的《企业职工奖惩条例》对其作出了“除名处分”，市劳动争议仲裁委员会裁决“除名处分”无效。

近日，市劳动争议仲裁委开庭审理了一起案件，我市某公司职工马某，去年1月至9月旷工天数累计达35天，公司认为他无故旷工事实清楚，严重违反了单位的规章制度，召开了包括工会主席参加的公司最高决策层会议并做出决定，对他给予除名处分。马某对该处分决定不服，遂将公司诉至市劳动争议仲裁委员会，仲裁委认为“除名”是企业根据《企业职工奖惩条例》之规定，由用人单位提出与无正当理由旷工的职工终止劳动关系的一种处理方式，用人单位据此对违纪、违法职工享有“开除”和“除名”权，但是该条例已于2008年1月15日废止，企业不能再依据此条例“开除”或“除名”职工，只能根据《劳动法》第二十五条、《劳动合同法》第三十九条之规定：在事实清楚、程序合法的前提下，依法对职工送达《解除劳动合同通知书》，而不是《除名处分决定书》。因此，仲裁委支持了马某的申诉请求，裁决该公司“除名处分”无效，撤销了该《除名处分决定书》。

据悉，现在一些用人单位在规章制度中仍使用“开除”、“除名”等相关条款，并以此名义对职工作出处理决定，这种不完善的管理制度，一旦被职工提出劳动争议仲裁申请诉求，企业将会承担败诉风险。

【作者简介】齐精智



职业经理 MBA 整套实战教程

---

**MBA 经理教材免费下载 网址: [www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)**