



企业规章制度制定规范（2013 版）

齐精智律师著

规章制度是用人单位行使日常管理权的法律依据，是用人单位的内部“法律”，贯穿于用人单位的整个用工过程，是用人单位行使管理权、合同解除权的重要依据。

一、用人单位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。

二、民主程序是指职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

未经民主程序制定的规章制度无效。

三、“民主程序”不是指一定要召开职工代表大会或全体职工开会表决同意，而是一定要平等协商。

企业在制定规章制度过程中，以座谈会、书面征求意见等平等协商方式尊重劳动者意见的程序就是“民主程序”。

四、用人单位有权利拒绝职工代表大会或全体职工提出的方案与意见。

用人单位拒绝方案获意见但有与劳动者平等协商的过程，一样是“民主程序”。

五、用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

用人单位没有公示或告知劳动者，该规章制度对其不生效。

六、规章制度中规定其“最终解释权”属于用人单位的无效。

七、人民法院有权审查规章制度的合法性。

规章制度违反国家法律、行政法规及政策规定的无效。

八、人民法院有权审查规章制度的合理性。

用人单位的规章制度超越合理权限对劳动者设定义务，并据此解除劳动合同，损害劳动者的合法权益，用人单位应当支付赔偿金。合情合理也是规章制度有效的条件之一。

九、规章制度与劳动合同约定的内容不一致，劳动者同优先规章制度适用。

十、规章制度制定过程中，用人单位往往套用所谓知名企业的“模板”。企业间的差异是如此之大，套用行为是在制造潜在的劳动纠纷。

版权声明：

本文版权归属齐精智律师所有，未经许可不得用于商业用途。为个人学习等合理使用的引用和转载请注明出处。

尊重他人的知识产权就是尊重你自己。