

## 严重违纪解除劳动合同的十项合规细节要点

曹心蓓

遵守劳动纪律，是劳动者履行劳动合同的基本义务，相应地，用人单位在劳动关系中也享有用工管理权，有权依法建立和完善劳动规章制度，并对严重违反规章制度的员工作出相应的纪律处分，包括解除劳动合同。企业在劳动用工管理中亦日渐重视管理的合法合规性，注意到在处理违纪行为时要“有法可循、有据可依”。但纵观近年来有关违纪解除而引发的劳动争议案件，企业往往会在一些违纪行为处理的细节上发生“疏漏”，导致最终败诉。笔者根据既往的仲裁、诉讼经验，总结了违纪解除处理中的十项合规细节要点，希望对企业的用工管理有所帮助。

### 1. 规章制度的送达

规章制度的送达是规章制度有效适用最基础也是至关重要的一环。根据笔者的既往经验，案件中一般鲜少存在用人单位未向员工发布规章制度的情况，但往往因为一些“疏失”导致规章制度的送达未被司法部门认可，如通过邮件群发向全员发布，但因涉诉时员工已不在邮箱群组内无法查看，无法证明当时的送达；如签收单上载明的规章制度名称和发布的制度文本有出入；如邮件中所附的规章制度内网链接已进行迁移，无法查看发布的制度具体内容等。

### 2. 规章制度和违纪行为的对应性

大部分的用人单位在对违纪行为处理时都会规章制度中锁定具体对应的违纪条款，但根据司法实践，有以下规章制度对应性的细节问题值得用人单位在处理违纪行为时也做重点关注：1) 企业的规章制度时有更新，而有时员工的违纪行为历时较久才为用人单位发现查处，此时则要注意，应按照员工违纪行为发生时所适用的规章制度版本来对违纪行为进行问责处理；2) 规章制度往往难以穷尽所有的违纪行为，而有时员工的违纪行为又并非常见，企业在处理时会援引兜底性条款，如其他严重违反劳动纪律的行为，但在实践中，除非是从长普遍认知上都属于严重违反劳动者基本职业道德和劳动纪律的行为，否则援引兜底性条款的违纪解除往往无法得到司法部门的认可和支持。这就要求用人单位结合既往的管理和劳动纠纷经验，时不时地对规章制度进行补充修订；3) 企业在设计规章制度的违纪行为分级时，同一类违纪行为可能会根据情节不同而在轻微违纪、中等违纪、严重违纪中均出现，在处理这样的违纪行为中需要注意甄别行为对应的违纪等级，在既往案件中，我们会发现有些员工的违纪行为根据制度中的规定，可同时符合中两档违纪等级，在此情况下司法部门往往只支持按较轻的一档违纪等级来进行处分，贸然适用较重的违纪等级很有可能导致违法解除。

### 3. 日常管理中的证据固定

一些涉及员工日常工作表现的违纪案件中，我们往往会发现有些可惜的情况是，出于人性化管理、柔性管理，主管在对下属进行管理或同事间进行工作沟通时，往往不会直接指出员工在工作态度上的问题或工作疏失，这就导致在日后的违纪解除案件处理中，用人单位无法证明员工在日常工作中所累积的过错已严重到达解除劳动合同的程序（裁审人员作为中立方很难对公司业务有很透彻深入的了解，所以需要更为直观的证据来证明员工的过错过失）。建议在日常的工作管理过程中，若对员工工作表现不满意或者员工确实存在工作过失的，可通过邮件等明确指出，保留书面证据，以作为日后劳动争议案件中的重要证据。此外，在日常管理中，对于涉及违纪的员工，也应更有意识地注意证据收集，比如遇到员工拒不完成工作的情况，考虑到“难证其无”但举证责任又在用人单位的问题，主管可以多通过邮件留证，比如邮件确认员工并未完成工作、询问员工为何不完成工作等。

另外，日常管理中，企业与员工之间的很多工作安排、工作任务、工作成果等沟通交流会通过口头、会议讨论、或在目前最主流的通讯工具微信等上进行。然而在发生违纪相关争议时，不仅口头和会议讨论中安排/确认的内容无法得到证明，微信也常面临聊天记录删除、删除对方微信、退出群聊等原因导致原始记录不存在（截图并不能算证据原件）。如果员工否认，真实性很难被认可。因此建议管理人员、人事等，保留与问题员工的相关聊天记录，不主动删除对方的微信、及时进行公证取证等，以做到证据固定。

### 4. 处罚的合理性

除上述提及的违纪行为和规章制度的对应性之外，用人单位在处理个体案件时，也应具体考虑员工的行为严重性和造成的后果。例如，同样是拒不服从工作指令或工作安排的行为，但拒不完成主要工作职责和未完成辅助性工作，如填写工作周记等，从违纪行为的严重性和后果上还是存在较大差异的。我们在司法案例中，也看到越来越多的案件裁审人员在做审判时也会综合衡量评估员工行为的恶性、严重性、后果等。因此我们建议，在对应规章制度进行违纪处理的基础上，用人单位也应进一步综合考虑员工行为本身的恶性和行为后果。

### 5. 一事不二罚

大部分的用人单位在进行违纪行为处理时也知晓“一事不二罚”的原则和逻辑，但有些情况下，我们还是看到企业会因内部决议的变化等原因，变更对员工的处罚决定，如撤销较轻的处罚，改适用较重的处罚。该种情况即便适用较重处罚亦符合规章制度的规定，也很难得到司法部

门的认可和支持。而更值得注意的是，对于员工的持续性违纪行为，用人单位在处理时需要更为慎重，有些情况下尽管员工一段时间内存在多次违纪，但由于是持续性的或者说是有行为惯性的，公司在处理时反而只能作为“一事”来处理，如果直接地按照次数来进行累计处理，可能因合理性的问题而被认定为违法解除。例如公司规定未按照公司要求填报报销内容的记轻微违纪一次，三次轻微违纪可以立即解除，而员工在一个月内多次发生未按照公司要求填报的情况，企业在后一个月的报销审批中发现了该等违纪行为，此时我们不建议公司直接按照员工未按要求填报的违纪次数直接做解除处理，违法解除的风险会非常大。

## 6. 违纪行为的处理时间

实践中，部分用人单位由于内部关于调查、处分的流程，从发现违纪行为根据既往的办案经验，过长的违纪行为处理时间往往会影​​响裁判人员对案件的判断。部分地区<sup>1</sup>对违纪行为的处理时长有明确的规定，一般在知道或应当知道之日起5-6个月内。而且该等司法考量，不仅发生在上述有规定的部分地区，在没有地方规定的地区，部分裁判人员也会因处理时间过长的问​​题质疑公司事隔多时作出违纪处理的合理性。建议用人单位在尽可能地加速调查和处理的时间，以确保违纪处分作出的合法合理。

而另一方面，如涉及多项违纪行为的，也要注意处分的间隔时间。大部分用人单位的规章制度中都会有关于多项较轻的违纪行为升等至解除劳动合同的升级规则，用人单位在作出处分时也要注意问责的间隔时间。如果员工确实在较短的间隔时间内发生多起事件不同的违纪行为，公司对每项违纪行为作出处分并最终按照规章制度进行升等、解除处理这并无问题，但若是对于一定时间内的违纪行为在某个时间段进行批量问责处分，则即便违纪行为确实成立存在，也可能​​会让裁判人员认为用人单位系为解除员工而刻意“秋后算账”，最终以用人单位疏于对之前的违纪行为进行管理、处分为由认定公司违法解除劳动合同。

## 7. 是否已履行用人单位管理权

对用人单位是否已履行管理权的审查，往往出现在持续性违纪、发现较早之前发生的违纪行为相关的违纪解除案件中，因此在此类案件中，员工往往会以公司在实际管理中并不禁止该等行为、一贯按此操作为由来抗辩公司并无对此进行问责的合理性。比较常见的案件类型是虚假报销、

---

<sup>1</sup> 例：《浙江省劳动人事争议仲裁院关于审理劳动争议案件若干问题的解答(二)》规定，“劳动者违反用人单位规章制度，符合用人单位与其解除劳动合同的条件，用人单位一般应在知道或者应当知道之日起5个月内行使劳动合同解除权。”

迟到早退等，此时用人单位还需要进一步给出未能及时查处该等违纪行为的合理解释。以员工长期提交虚假发票为例，若员工提交的虚假发票系出租车车票，这类报销票据除前往相应的公交公司进行核实了解情况外，并无公开系统渠道查询发票真伪，此时若用人单位有明确的制度依据并配合要求填报的报销信息，证明公司并非不禁止该等行为而只是因为管理手段受限才导致未能及时查处，一般情况下解除行为可获得司法部门的认可和支持，而如果系增值税发票等可以通过线上渠道查询的报销票据（部分地区可线上查询），尽管从财务管理的角度，企业也不可能对员工提交的所有票据进行一一核查，未能及时查处也具有客观合理性，但司法部门在审理案件时可能会对此有所疑虑，对案件结果也可能产生一定的负面影响，这一点同样需要引起用人单位的注意。

#### 8. 规章制度的民主程序瑕疵

根据《劳动合同法》，用人单位在制定涉及劳动者切身利益的规章制度时，应当经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。而实践中，用人单位在规章制度进行民主程序时，往往可能存在以下瑕疵：1) 民主程序不完善，如仅向全体职工征询意见，没有与工会或职工代表平等协商过程；2) 征询意见广泛性不符合要求，如仅针对部分员工征求意见，未经职工代表大会或全体职工讨论；3) 未做好民主程序的证据保留和固定，如未做好张贴征询意见的录像摄像、民主协商会议记录丢失等。尽管在违纪解除的劳动争议案件中，司法部门更多还是聚焦于审查是否存在违纪行为，以及解除所依据的规章制度是否经过了民主流程，而不过多地审查民主流程的过程和细节，但在实践中也存在不少案例，企业在违纪解除案件中败诉的原因系因规章制度民主程序上的瑕疵，特别是员工违反的是一些不具有普遍性、企业特殊适用的违纪规范或要求。

#### 9. 规章制度中有关违纪处理的程序性规定

一些用人单位在规章制度中还会明确企业内部如何问责处理违纪行为的程序，比如一些处罚决策程序、听证申诉程序等，司法部门有时也会要求用人单位提供已遵照规章制度履行相关内部程序的证明材料，因此用人单位在处理违纪行为时除满足法定的程序要件之外，也需要根据规章制度完成内部的程序事项并保留好相关证据。

#### 10. 解除决定通知工会

依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》的规定，建立了工会组织的用人单位单方解除劳动合同但未依法事先通知工会的，劳动者以用人单位违法解除劳动

合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。因此，通知工会这一程序性要件同样也会一锤定音决定解除是否合法。在通过工会这一事项上，用人单位需要注意以下几个细节：1) 部分地方规定<sup>2</sup>会明确要求未建立工会的用人单位，单方解除时应事先通知用人单位所在地工会，因此我们往往建议未建立工会的用人单位在解除前事先通知所在的街道工会；2) 部分集团性企业，在通知工会时需要注意工会主体和用人单位的对应性，若分支机构亦单独建立工会的，应通知分支机构工会；若总公司工会被批准覆盖和兼管各分支机构的民主管理的，应通知总公司工会；若以上两种情形均不符合，则应按照用人单位未建立工会的情形处理；3) 工会通知补正的时间节点为一审起诉前，超过该时间节点的，即便在一审庭审时已通知工会，亦不符合法律规定。



曹心蓓 | 律师

业务领域：劳动与雇佣、仲裁与诉讼、公司合规

邮箱：[caoxinbei@anjielaw.com](mailto:caoxinbei@anjielaw.com)

<sup>2</sup>例：《江苏省劳动合同条例》第三十一条……用人单位尚未建立工会的，通知用人单位所在地工会。