

因程序瑕疵导致严重违纪解雇被认定违法的几点思考

作者：刘宇翔 宋御歌

一

案情简介

近日，北京市海淀区人民法院官网^[1]公布了一则劳动争议案例（(2021)京0108民初9239号，以下或称“**本案**”），根据法院查明的事实，李某系某保险公司（以下或称“**保险公司**”）的销售，其在为客户办理续保过程中，私自兑换了原本属于客户的礼品券。按照保险公司员工手册的相关规定，该公司实行违纪积分制，兑换客户礼品券的行为属于乙类过失，过失每次扣10分，累计积10分填写轻微过失单，扣发当月奖金的20%，填写轻微过失单的执行权限为部门经理/人力资源部经理。事发后，保险公司首先作出了《员工过失单》，部门第一负责人的处理意见为给予口头警告并扣罚绩效1000元，李某亦签字认可保险公司的上述处理决定。但在后续审批过程中，事业部第一负责人意见为辞退。保险公司最终以李某违反了职业操守中严禁“利用工作之便，谋求私利”的相关规定为由，将其辞退。

李某对上述证据的真实性和相关违纪事实均认可，但主张其仅认可直属领导作出的扣罚绩效和口头警告的处罚，故才在过失单上签字接受处分，保险公司未告知要辞退，其在过失单上签字时也无辞退字样。

法院经审理后认为，李某的直属领导作出扣罚绩效及警告的处罚，符合员工手册中纪律处分的规定，且该类处分的执行权限为部门经理/人力资源部经理，即李某所在部门有权就李某上述违纪行为进行处分。保险公司在后续审批过程中，以触碰了企业红线为由，升级已向李某送达的处分决定，存在严重程序瑕疵，属于违法解除劳动合同，因此判令保险公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

案例分析

1.聊聊程序瑕疵

法官是以严重程序瑕疵为由认定本案解雇行为违法，那么我们先聊聊其中的程序瑕疵。根据《劳动合同法》第三十九条第（二）项规定：“*劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……(二)严重违反用人单位的规章制度的；……*”用人单位以严重违纪为由行使解除劳动合同的权利时，应当满足法定的实体要件和程序要件。实体问题暂不展开；程序上，一般认为至少包括：用人单位应当根据规章制度中规定的流程与程序行使处分权，应当向劳动者送达与其解除劳动合同的通知，并应当事先将理由通知工会。

就本案而言，法官注意到员工手册的相关程序规定，并在判决中强调“该类处分的执行权限为部门经理或人力资源部经理，即李某所在部门有权就李某上述违纪行为进行处分”，在该处分已经做出的情况下，进一步认为保险公司的事业部负责人擅自升级处罚、决定辞退属于越级管理、擅自对用工管理权限进行分级的行为，存在严重程序瑕疵，最后得出保险公司系违法解除劳动合同的结论，这主要是从解除程序失范的角度进行推导，具有事实基础和法律依据。

一些企业在进行内部处罚的时候，重实体而轻程序，这是很不可取的。企业管理权和处罚权的行使，一定程度上体现了劳动合同履行过程中当事人不完全平等的特征，在这种情况下，对强势方行权程序的严格要求即是对弱势方合法权益的必要保障。对此，北京市二中院在其发布的(2015)二中民终字第12118号劳动争议典型案例中曾作出如下评述：“在劳动者发生违纪行为时，用人单位通常会按照预设的处罚程序作出处罚决定并告知劳动者，上述处罚程序的实施对于保障劳动者的申辩权、知情权、救济权等权利具有重要意义。因此，对于用人单位未按照预设的处罚程序作出并告知违规劳动者的处罚决定，法院及劳动仲裁部门一般应给予否定性评价。”

2.程序瑕疵未必是违纪员工的“免死金牌”

虽然在本案中，保险公司因解雇过程中的程序瑕疵导致败诉，但是否意味着在任何解雇行为中一旦存在任何程序瑕疵就会导致用人单位败诉呢？其实也是未必的。这需要综合判断和权衡“程序瑕疵”的严重程度和“违纪行为”的严重程度，并且考量行为的主观过错等因素。

即便在本案中，法院主要基于保险公司的员工手册规定“填写轻微过失单的执行权限为部门经理/人力资源部经理”而认为保险公司存在严重程序瑕疵、构成违法解除劳动合同，但实际上该条款也不能完全排除其他的理解方式：该条款仅限制了填写轻微过失单的执行主体，并未明确规定最终审批权限应归属于何人。同时，是否可以将此处的“执行权限”直接解读为或等同于“最终决定权限”？若暂不考虑员工违纪情形的轻重程度，即便一个用人单位的规章制度规定部门和人力资源部负责人有权界定过失的种类，是否就意味着企业失去了更高级别负责人的复核、纠错、最终决策的用工管理权限？至少在本案中，笔者认为仅凭员工手册中的上述只言片语的文字表述，还是有待商榷的。

进一步讨论，若员工的违纪行为程度十分严重、或者性质十分恶劣，用人单位并不具有主观恶意，而是起初因为产生某种误判作出了从轻的处罚，且该从轻处罚明显不合理的，或者虽然作出了形式上的处罚决定但尚未实际执行（例如：声称要进行罚款，但实际仅进行了书面警告，最终并未罚款）等，此时即便存在程序上的瑕疵，法院是否仍然绝对不支持合法解除？笔者理解也存在可以探讨的空间，不应一概而论。仍以上述(2015)二中民终字第12118号民事判决书为例，该案中，员工是某驾校教练员，其在执教过程中发生了睡觉的违纪行为，某驾校决定与员工解除劳动合同。员工主张《某驾校员工违规处罚通知单》中备注栏显示“检查人员两人以上签字有效，责任人签字有效”，但实际上只有一名检查人员的签字，故某驾校属于违法解除劳动合同。但北京市第二中级人民法院作出终审判决，认定某驾校与潘某解除劳动合同合法。法院认为：“程序正义”的审理思路并不能绝对适用于任何情况，一旦劳动者的违规行为严重威胁到自身、第三人切身利益以及社会公共利益时，法院及劳动仲裁部门就必须在程序价值与社会公共利益之间进行平衡，并作出有利于保护社会公共利益的判断。由此可见，程序瑕疵并不能构成解除权成就的绝对阻却事由，具体仍应进行个案分析。

3.一事二罚不可取，但也要从实质公平角度做判断

本案还涉及可能被认为属于一事二罚问题，即用人单位先后就劳动者的同一个行为作出两次处罚决定。通常来说，裁审部门倾向于不予支持一事二罚（如本案、（2021）京01民终8051号案件^[2]、（2019）苏06民终2772号案件^[3]等），但司法实践中也偶有不同观点（如（2019）渝民再214号案件^[4]）。笔者倾向于认为，个案中具体事实情况的差异性也可能会对判决结果产生影响，裁审部门应当根据公平原则，从实质角度对案件进行推理和裁判。

以（2019）渝民再214号民事判决书为例，员工给公司造成了逾2万元的经济损失，公司却仅对其罚款600元，该处罚金额显然远不足以弥补公司遭受的损失。此种情况下，虽然再审法院判决公司解除行为合法，但法官的自由心证是否存在受到该事实情节影响的成分？从篇幅有限的判词中，我们不得而知。但假设类似情形下，用人单位已经对劳动者处以了等于或高于经济损失的罚款，换言之，用人单位已经通过管理行为大部分弥补或填平了自身所受的损失，此时法院是否还能否支持用人单位的解除行为合法？笔者认为不排除案件结果会具有不确定性，因为解除劳动合同是劳动法项下用人单位对于劳动者最严厉的惩处措施，如果劳动者已经受到了金额较高的经济上的处罚，且用人单位无实际损失或损失程度非常有限，劳动者却依然还要承担最严厉的处罚结果，可能会导致过罚失当，有失公平，造成企业自主用工管理权和劳动者合法权益保护的失衡。

4.实体问题—规章制度的竞合

就本案，除了法院强调的严重程序瑕疵，笔者认为同样不能忽略的争议焦点是保险公司的解除行为是否满足法定实体要件。具体而言，是企业内部多项规章制度对同一违纪行为的规范出现竞合的情况下，应当如何有效适用的问题。

根据查明的事实，针对李某所实施的“私自兑换客户礼品券”这同一个行为，保险公司存在两个可以适用的规章制度，即员工手册和职业操守，两个制度所规定的处罚结果有所不同，员工手册所规定的处罚较轻（即仅涉及扣分、扣奖金），职业操守所规定的处罚较重，且可触发最严厉的处罚结果（即解除劳动关系）。两个规范存在明显的轻重差异。不应忽略的，本案的重要争议焦点之

一应当为“李某的行为应当优先适用哪一规章制度”这一实体问题。

关于这一问题，首先原则上应当从轻适用。早在2006年，全国人民代表大会常务委员会在《全国人大常委会办公厅关于公布<中华人民共和国劳动合同法(草案)>征求意见的通知》（2006.03.20，下称“**《劳动合同法草案》**”）中的第十条第六款就曾规定：“用人单位和劳动者对劳动合同的内容理解不一致的，应当按照通常理解予以解释，有两种以上解释的，应当采纳最有利于劳动者的解释。”这是因为用人单位与劳动者之间形成管理与被管理的法律关系，劳动者在劳动法律关系中处于从属性地位，因此我国的劳动法在衡平保护用人单位和劳动者双方的合法权益时，也会对劳动者进行适度地倾斜保护。虽然《劳动合同法草案》第十条第六款仅提及了劳动合同，并未涉及规章制度，且最终未被纳入《劳动合同法》中，但该条文的提出已经明确地体现了我国劳动法的倾斜保护劳动者法益的原则，在司法实践中该原则亦多有适用。例如，江苏法院2021年度劳动人事争议十大典型案例之九（(2021)苏09民终1311号民事判决书）中，江苏省盐城市中级人民法院即旗帜鲜明地采用了“在双方对条文的理解产生分歧时，应作有利于劳动者的解释”这一观点进行裁判。如同民法中对涵义不明的格式合同应作有利于接受方解读的限制，劳动法对于处于从属和相对弱势地位的劳动者也进行了一定程度上的强制保护，其价值导向是避免危及公平原则，引发劳资双方权益以及附随社会利益的失衡。本案亦验证了这一点：当存在两个冲突性的规则时，保险公司首先作出从轻处罚的决定，且该决定业已经过员工签字确认，后又升级处罚为从重的解除劳动合同，结合前述分析，不难理解法官作出认定保险公司解除行为违法的判决顺理成章。

但从轻适用原则也有例外，比如特殊情形/规则优于一般情形/规则而适用。举一例而言，若用人单位的员工手册中规定在办公场所吸烟应当受到警告处罚，同时在生产安全条例中规定在仓库内吸烟应当予以解雇。如果一名员工在仓库内吸烟，却主张应当按照员工手册从轻发落，一般是难以得到支持的。因为在仓库内吸烟的危害程度，以及给用人单位和他人所带来的风险，并非是一般情况下的吸烟行为所能够比较的。

律师建议

上面说了这么多，企业能从本案中得到哪些参考和收获呢？我们建议用人单位从以下几个方面完善规章制度的制定和执行程序，以降低被裁审部门判定为违法解除劳动合同的法律风险：

1.制定劳动规章制度时，应注重体系性，冲突性、可操作性，尤其注意避免各制度之间的冲突和矛盾。

第一，用人单位在依法制定规章制度时，不仅应当注重合法性、合理性，还应当注意遵循系统性、冲突性、可操作性的原则，即有关规定应当条理清晰、指向明确、不存在歧义、相互之间互不抵触、能够有效衔接且方便落实、可执行，否则当存在冲突或有两种以上解释时，基于劳动法优先保护劳动者的原则，裁审部门可能会优先作出有利于劳动者的解释，对用人单位较为不利。

第二，用人单位在制定规章制度时，也要注意秉承公平原则和过罚相当原则，避免过罚失当，侵犯劳动者的合法权益，否则无效的规章制度也无法实现对用人单位自身进行有效保护的目的。

企业的规章制度并非一蹴而就，每当制定新的规章制度时，应当注重与之前既有制度之间的关联，避免闭门造车。

2.重视程序的规范性。

用人单位应当明确并细化用工管理的审批流程和权限。在本案中，实际上即出现了因程序规则不明所导致的审批权限和执行权限之争，并最终使得保险公司承担了败诉的不利后果。因此，建议用人单位制定用工管理流程时，应同时注意规则上的严谨性，避免留下存在歧义的空间。此外，用人单位在内部作出处罚决定时，应在各个环节中保持口径一致，最终正式通知劳动者相关处罚/解除事由时，更需格外谨慎，尽量出现错误或一事二罚的情形。

实践中，有些用人单位在依法行使解除权时，往往只关注在实体上是否符合法律规定，忽视了程序要件的重要性，而行使法定的劳动合同解除权的前提即应

当同时满足实体要件和程序要件，二者既不可论孰轻孰重，也更加不可存此废彼。用人单位需提高法律意识，规范企业用工自主权，方能有效保护自身的合法权益。

文章为LexisNexis律商网专栏《“翔”谈劳动》独家内容。



此图片来自微信公众平台
未经允许不可引用

- 1.《三员工严重违纪，公司辞退竟被判违法？背后有个共同原因》（作者：马敬），<https://bjhdfy.chinacourt.gov.cn/article/detail/2022/05/id/6680717.shtml>。
- 2.（2021）京01民终8051号民事判决书：法院认为，就员工的违规行为公司实际已作出过处罚，员工后续亦继续为公司提供劳动。因此，公司再以《解除劳动合同通知书》所列理由与员工解除劳动合同，存在严重程序瑕疵，合理性不足，属于违法解除。
- 3.(2019)苏06民终2772号民事判决书：本案中，洪某违纪在先，在因违纪行为接受公司调查时又实施了欺瞒行为，公司将其作为两次违纪行为。法院认为，公司先后两次对洪某进行警告处分起因均系同一违纪行为，公司将洪某在接受公司调查时所采取的不良手段作为违纪行为明显不合常理……当属一事两罚，故公司叠加两次的警告处分对洪某予以解聘属违法解除劳动合同。
- 4.(2019)渝民再214号民事判决书中，员工因工作过失给用人单位造成经济损失2万余元，劳动合同中约定员工给公司造成经济损失1万元以上的，属严重违反公司劳动纪律和规章制度的行为。公司方先对员工作出了处罚600元的决定，后又与员工解除劳动合同。该案件历经仲裁、一审、二审、再审，仲裁裁决用人单位构成违法解除，一审法院判决公司解除行为合法，二审法院推翻了一审法院的判决，认为构成一事两罚，构成违法解除劳动合同，最终再审阶段，法院认为二审判决中关于“一事两罚”的认定不当，原因在于对员工罚款的性质是用人单位对劳动者基于管理者与被管理者之间的管理行为，而解除劳动合同的依据是劳动合同之约定，该解除行为的性质是一种法律行为；公司先后对员工处罚600元和解除劳动合同的行为并非同一性质，两次行为的依据也完全不同。最终，再审判决支持了“一事两罚”，判决公司解除劳动合同的行为合法，可谓一波三折。

2022-05-31