

试
企
业
惩
戒
权

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: X2005120178

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

论企业惩戒权

On The Power of Enterprise Sanctions

张建平

指导教师姓名: 何丽新 教授

专业名称: 法律硕士

论文提交日期: 2008 年 11 月

论文答辩时间: 2008 年 月

学位授予日期: 2008 年 月

答辩委员会主席:_____

评 阅 人:_____

2008 年 11 月

张
建
平

指
导
教
师
:
何
丽
新
教
授

厦
门
大
学

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):
年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

内 容 摘 要

企业作为经济组织，要完成它既定的生产经营目标，需以良好的生产经营秩序为前提。为使日常管理能顺利有效进行，内部秩序得以维护，一般而言企业都制定有内部规章制度。但如果企业仅仅有权制定各项规章制度，却对劳动者违反规章制度、有损企业利益、有碍顺利实现生产经营目标的行为无权实施惩戒，则企业正常生产经营秩序的维系实无可能。

如果没有惩戒权作为后盾，企业规章制度就会成为一纸空文，承认企业享有一定的惩戒权是必要的。然而，由于企业与劳动者存在利益不一致之处，如果对企业惩戒权的行使缺乏必要和有效的限制，就极易侵害劳动者的合法权益，因此企业行使惩戒权的行为应受到严格限制，必须在法律允许的框架内进行。我国现行劳动法体系中有关企业惩戒权的相关规定存在重大缺陷，理论界对企业惩戒权的相关问题的研究也尚未充分展开。本文试图结合其他国家、地区有关企业惩戒权的理论及立法、司法实践，对我国企业惩戒权立法完善提出构想，以期对我国未来劳动立法和司法实践有所启迪。

除引言和结语外，本文共分三章，主要内容如下：

第一章是企业惩戒权的概述。介绍国外关于企业惩戒权性质的不同观点，并对企业惩戒权的功能及其行使方式进行分析归纳。

第二章探讨企业惩戒权行使的法律界限。总结企业惩戒权的行使应遵循的四项原则，并阐述惩戒权的行使在实体及程序方面所应受到的限制。

第三章阐述了完善我国企业惩戒权制度的立法建议。通过对我国有关企业惩戒权的立法现状进行梳理，评析我国现行立法的缺陷，并对企业惩戒权的司法现状进行总结。针对现有立法及司法现状，对完善我国惩戒权立法提出具体建议。

关键词：企业；惩戒权；限制

ABSTRACT

A good production operation order is the premise of an enterprise which is the economic organization to achieve the production operation goal. In general, the enterprise has its own internal regulations, which enable it to maintain the internal order to carry on routine business smoothly and effectively. However, if the enterprise has power to draw up regulations but has no right to enforce sanctions to those who violate regulations, undermine the interests of the enterprise that hinder the realization of the production operation goal, it is impossible for the enterprise to maintain good operation order.

Without the Power of Enterprise Sanctions, the enterprise regulations will be of no use. As a result, it is necessary for enterprises to enjoy the right to a certain degree of enterprise sanctions. However, due to the inconsistencies of interest between workers and enterprises, it is likely to violate worker's legitimate interests while lacking restriction on the execution of the power of enterprise sanctions. Therefore, the power of enterprise sanctions should be carried on under the extent of the legal permission. There are serious defects in the regulations of enterprise sanctions in current Chinese labor legal system. At the same time, the study on the power of enterprise sanctions is not thorough at all. In this dissertation, I would like to propose the viewpoint on how to consummate the regulations concerning the power of enterprise sanctions in Chinese current legal system, which bases on theory, legislation and Judicial practice experience on the power of enterprise sanctions in other countries and regions.

There are three parts in this dissertation. In the first chapter, I would like to outline what is the power of enterprise sanctions. Mainly present the different views concerning the character of the power of enterprise sanctions, analyze the function and the execution way of the power of enterprise sanctions. In the second chapter, I will analyze the boundary of legal permission on the execution of the power of enterprise sanctions. Conclude that the execution of the power of enterprise sanctions should follow four principles and formulate that execution of the power of enterprise

sanctions should be restricted by substantive law and procedure law. In the third chapter, I put forward the argument on how to improve the legislation on the power of enterprise sanctions. First of all, I will introduce the legislative situation of the power of enterprise sanctions in China. Secondly, analyze the defects in the regulations of the power of enterprise sanctions and the current judicial situation of the power of enterprise sanctions in China. Finally, propose how to consummate the regulations concerning the power of enterprise sanctions in China.

Key Words: Enterprise; The Power of Enterprise Sanctions; Restriction.

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录

引 言	1
第一章 企业惩戒权概述	3
第一节 企业惩戒权的法律性质	3
一、关于惩戒权性质的主要观点	3
二、对我国企业惩戒权性质的分析	4
第二节 企业惩戒权的功能	6
一、直接约束和规范劳动者的行为	6
二、维护企业生产经营秩序	7
第三节 企业惩戒权的行使方式	8
一、经济性惩戒方式	8
二、非经济性惩戒方式	8
第二章 企业惩戒权行使的法律界限	10
第一节 企业惩戒权行使的原则	10
一、平等对待原则	10
二、明文性原则	11
三、合法性原则	11
四、相当性原则	12
第二节 企业惩戒权行使的实体限制	13
一、对惩戒事由的限制	13
二、对惩戒方式的限制	15
第三节 企业惩戒权行使的程序限制	18
一、依正当程序行使惩戒权	18
二、保障劳动者的辩护权	19
第三章 完善我国企业惩戒权制度的立法建议	21
第一节 我国企业惩戒权立法现状及评析	21

一、我国企业惩戒权立法现状	21
二、立法现状评析	23
第二节 我国企业惩戒权的司法现状	24
一、现状概述	24
二、存在的主要问题	24
第三节 完善我国企业惩戒权制度的立法建议	26
一、构建功能特定、配置齐全的惩戒种类体系	26
二、制定科学完善的惩戒程序规则	26
三、建立企业惩戒规则备案审查制度	28
四、将所有惩戒争议纳入劳动争议受案范围	28
结 语	30
参考文献	31

厦门大学博硕士论文摘要库

CONTENTS

Preface	1
Chapter 1 The Outline of The Power of Enterprise Sanctions	3
Subchapter 1 The Character of the Power of Enterprise Sanctions	3
Section 1 The Key Points on the Power of Enterprise Sanctions	3
Section 2 The Analysis of the Character of the Power of Enterprise Sanctions	4
Subchapter 2 The Function of the Power of Enterprise Sanctions	6
Section 1 Restrict the Behavior of workers	6
Section 2 Maintain Good Operation Order in Enterprises	7
Subchapter 3 How to Execute the Power of Enterprise Sanctions	8
Section 1 Economic Way of Executing the Power of Enterprise Sanctions ..	8
Section 2 Non- Economic Way of Executing the Power of Enterprise Sanctions	8
Chapter 2 The Boundary of legal Permission on the Execution of the Power of Enterprise Sanctions	10
Subchapter 1 The Principles of the execution of the power of Enterprise Sanctions	10
Section 1 The Principle of Equal Treatment the power of Enterprise Sanctions	10
Section 2 Stipulate in explicit term	11
Section 3 The Principle of Validity	11
Section 4 The Principle of Equivalence	12
Subchapter 2 The Substantive Restriction on the power of Enterprise Sanctions	13
Section 1 What should be sanctioned	13
Section 2 The Restrictions on the way of execution of the power of Enterprise Sanctions	15
Subchapter 3 The Procedure Restriction on the power of Enterprise	

	Sanctions	18
Section 1	Carry on the power of enterprise sanctions according to the right procedure	18
Section 2	Guarantee the workers' right to defense	19
Chapter 3	The suggestion on how to consummate the regulations concerning the power of enterprise sanctions in current Chinese legal system	21
Subchapter 1	The legislative situation of the power of Enterprise Sanctions in China	21
Section 1	The legislative situation of the power of Enterprise Sanctions in China	21
Section 2	Analysis of The legislative situation of the power of Enterprise Sanctions in China	23
Subchapter 2	The current Judicature situation of the power of Enterprise Sanctions in China	24
Section 1	Outline of the current Judicature situation of the power of Enterprise Sanctions in China	24
Section 2	The Problems in the current Judicature situation of the power of Enterprise Sanctions in China	24
Subchapter 3	How to consummate the regulations concerning the power of Enterprise Sanctions in Chinese current legal system	26
Section 1	Set up advanced enterprise sanctions system which has all kinds of specific functions	26
Section 2	Formulate good procedure on executing the power of Enterprise Sanctions	26
Section 3	Establish review mechanism on he power of Enterprise Sanctions	28
Section 4	Put all Sanctions Dispute in the scope of the labor dispute	28
	Conclusion	30
	Bibliography	31

引 言

随着我国经济规模不断扩大，各种所有制的企业日渐增多；同时，伴随着社会化大生产的高速发展，企业用工数量巨增，劳动分工也日益精细。企业为了合理有效地整合各生产要素，维护正常生产经营秩序，就必须制定企业规章制度，并要求劳动者普遍遵循。企业规章制度是企业制定的适用于该单位的劳动规则，是劳动者在共同劳动过程中必须遵守的行为规范与准则，如果企业仅仅有权制定规章制度，而无权在劳动者违反企业规章制度时施加一定惩罚措施，则事实上根本无法发挥企业规章制度应有的规范效力。因此，既然企业有权制定规章制度，则当然也有权对违反企业规章制度的劳动者实施惩戒，并以惩戒权作为后盾，保障规章制度的遵照执行。现今世界各国劳动法理论及实务界大多认为，为了保证企业规章制度的执行，为了维护企业正常的生产和劳动秩序，承认企业享有一定的惩戒权是必要的，否则企业规章制度就会成为一纸空文。

惩戒权是企业维持正常生产经营秩序和实现既定经营目标所必不可少的。但值得我们注意的是，企业惩戒权的行使又会对劳动者的利益产生重要影响，惩戒权的滥用更是会对劳动者合法权益构成严重侵害，不利于劳动者权益保障。为了合理的调节企业、劳动者双方之间的利益关系，实现劳动法调整劳动关系的基本理念，我们有必要通过立法对企业惩戒权的行使进行必要的限制。

我国现行法律体系当中，与企业惩戒权相关部分的法律规定过于笼统、宽泛，甚至部分条文语义不清，给予了企业宽泛的自由裁量权，企业完全有权依据规章制度对劳动者进行各种惩戒，限制或剥夺劳动者的权利，企业惩戒权由于缺乏必要法律规制而被滥用。加之在我国现实社会生活当中，劳动者权利意识淡薄，而企业与劳动者双方事实上又处于管理与被管理的不平等地位，企业通过行使惩戒权而严重损害劳动者合法权益的事实大量存在。

随着 2008 年我国《劳动合同法》、《劳动争议仲裁调解法》的颁布实施，各级政府劳动部门以及新闻媒体加大了对劳动者各项合法权利的宣传、普及，劳动者维权意识日益增强，加之劳动者维权渠道日益畅通，劳动者因其合法权利受到企业惩戒行为的影响和限制而与企业对簿公堂的现象也日益增多，关于企业惩戒

权的话题已日益引起大众的关注。尽快完善企业惩戒权的相关立法，对企业惩戒权的行使进行必要而有效的干预、监督，对构建和谐劳资关系意义重大。本文将从企业惩戒权的性质入手，分析如何对企业惩戒权的行使进行法律规制，并结合我国立法及司法实践，尝试提出完善我国企业惩戒权立法的建议。通过本文的写作，笔者也希望能够为未来我国劳动立法提供某些启示与借鉴。

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 企业惩戒权概述

第一节 企业惩戒权的法律性质

现代社会中的劳动生活具有组织性格与集体性格。为统合、协调多数个别劳动者进行生产经营活动，通过劳动关系上各种利益减损措施，对个别劳动者偏差行为施加制裁，以维持经营秩序、生产活动纪律的企业惩戒权，遂应运而生。^①从字面上来看，“惩戒”二字意即“惩”与“戒”的结合，“惩”即“惩罚”，“戒”即“告诫”，“惩”是“戒”的手段，“戒”是“惩”的目的，其结果体现了惩戒权行使主体的价值选择及趋向。我们可以将企业惩戒权界定为企业基于劳动关系，为维持企业必要的纪律与秩序，对违反义务的劳动者采取相应管教、惩处措施的权利。

一、关于企业惩戒权性质的主要观点

关于惩戒权的性质，德国、日本以及我国台湾地区的理论界有许多不同观点，争议较大。其中最具代表性的学说为固有权说与劳动契约说，稍次之的还有维持企业秩序说。

（一）固有权说

固有权说将惩戒权看作是企业体存在的一种当然的固有权能，雇主不论采取何种手段都为合法。^②也有学者主张惩戒权是基于企业经营权即所有权产生的一种权限，在法律上是对人的支配权。^③根据固有权说，企业有必要维持企业生产经营之秩序，并对违反行为予以制裁。即便在没有任何明文规定的情形下，企业也可以对劳动者施加适当的制裁。固有权说有其合理性，但其不足之处也非常明显。正如我国台湾地区学者黄越钦指出，根据劳动关系的本质，劳动者与雇主之间并无某种支配服从的身份关系存在，换言之，以不平等关系为前提之惩戒权，并无当然存在的理由，同时与劳务契约中当事人劳务提供义务违反的违约惩罚在

^① 台湾地区劳动法学会编．劳动基准法释义——施行二十年之回顾与展望[M]．台北：新学林出版社，2005．351．

^② 王全兴．劳动法[M]．北京：法律出版社，2008．247．

^③ 杨继春．企业规章制度的性质与劳动者违纪惩处[J]．法学杂志，2003，（5）：48．

性质上又未必同一。此外，从制度理论上观察，从事实的必要性着眼，以不平等关系为前提的企业惩戒权，大大违反近代法律秩序中个人自由平等的基本原则，所以除非有法律授权、契约上合意外，无从产生惩戒权。^①同时，对企业惩戒权采固有权说，还易导致企业滥用惩戒权，不利劳动者权益保护。

（二）契约说

契约说否认惩戒权是企业的固有权，认为企业对劳动者实施的惩戒，必须基于企业与劳动者达成的合意。企业规章制度中关于惩戒的规定只有在得到劳动者的同意并成为劳动合同的内容之后方可作为惩戒权的依据，且其权限必须以内部劳动规章规定的内容为限。^②契约说主张对劳动者违反企业内组织秩序或工作秩序的制裁，应按照契约法秩序基本原则解决。企业组织规范、工作规则等对劳工而言，实际上无非只是劳工依劳动契约所负之从属义务(即维护企业秩序之义务)的具体化而已，只有在违反或不履行劳动契约义务之范围内，雇主始有企业惩戒权。^③契约说能有效防止企业滥用惩戒权，对和谐劳动关系的形成和维系帮助极大。

（三）维护企业秩序说

维护企业秩序说认为，雇主是企业的所有者，享有将劳动力与生产设施加以统合，作出合理配置组织的权限。企业有权就维持企业秩序之必要的事项订立一般性规则，调查违反企业秩序行为之内容、样态与程度，作出回复企业秩序所必需之义务上指示，进而依其所定规则对违犯者施加惩戒以为制裁。劳动者即因缔结劳动契约而被纳入企业组织服务，其即负有遵守该企业营运所需维持之企业秩序的劳动契约上附随义务。^④

二、对我国企业惩戒权性质的分析

在上个世纪，我国涉及企业惩戒制度的法律规范主要有《宪法》、《劳动法》、《企业职工奖惩条例》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》等，这些法律法规大都带有明显的计划经济体制的痕迹。在计划经济体制下，政企不分，企业是政府

① 黄越钦. 劳动法新论[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2003. 183.

② 杨继春. 企业规章制度的性质与劳动者违纪惩处[J]. 法学杂志, 2003, (5): 48.

③ 台湾地区劳动法学会编. 劳动基准法释义——施行二十年之回顾与展望[M]. 台北: 新学林出版社, 2005. 352.

④ 同上.

的附属机构，企业自其成立之时即被国家授予对劳动者进行管理和惩戒的权利，大多数惩戒制度的设定出自公立机构，国家甚至直接通过统一的立法对企业惩戒权作出一揽子的规定。即便是由企业发布的，也是政府指令的一种形式，企业惩戒制度的形成并不体现劳动者的意志。这一时期的企业惩戒，在某种意义上属于公力性质的规章制度的延伸，因此，违反劳动规章制度后自然产生了职工奖惩的问题。由此不难看出，计划经济时代，企业对职工的惩戒形式几乎与行政处分完全一致，^①因此很明显可以判断出当时我国的企业惩戒权之性质采纳了固有权说。

但随着《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《企业职工奖惩条例》被相继废止以及 2001 年《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》、2008 年《劳动合同法》的颁布实施，如何界定企业惩戒权的法律性质变成一个争议性的话题。法律当中并无有关企业惩戒权的直接表述，企业惩戒权蕴含于企业规章制度当中。因此，我们必须首先必须通过有关企业规章制度制定权的相关规定来探究企业惩戒权的性质。《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 19 条规定：“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。”《劳动合同法》第 4 条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，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。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。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。”可见，基于上述法律规定对我国现今企业惩戒权之性质作出判断，并非易事。这两条规定都强调规章制度制定过程必须经由民主程序，都要求向劳动者公示，一定程度上体现了合意的要求，似乎可以理解为采纳了契约说。但这两条规范都没有明确规定企业规章制度应经劳动者同意或表决通过方能发生法律效力，而制定企业规章制度时的民主程序可

^① 黄建中，高圣平．企业内部规章制度的性质与司法控制[J]．人民司法，2007，(4)：83．

以理解为类似于立法过程中的公众参与，向劳动者公示则更是可以理解为法律规范的公布，因此我们似乎也可以认为，上述规范所反映的企业惩戒权之性质仍然保留了固有权说的某些特征。

从现代法理看，雇主的惩戒权，不许附加任何与劳动者意见无关的根据，必须以劳动者同意的条件为依据。也就是说，雇佣关系的效果取决于雇主和雇员双方对规则合理合法性的认可，雇主的恣意处罚行为已经没有市场。基于宪法保障个人的生存权、自由权、平等权、工作权的前提，自然不应当允许由用人单位一方恣意处罚他人。而且劳动者提供劳务的前提是基于劳动契约，从契约法私法自治的原理，也无法衍生出用人单位一方即有惩戒权，所以固有权说有其瑕疵。而契约说由于未能兼顾到劳动合同并非单纯的民法上的合同，而且劳动者与用人单位之间并无实质平等关系，通过个别劳动合同议定惩戒处分相关规定，不但事实上执行困难，也可能实际上劳动者毫无议定任何劳动条件的力量。但是，如果因此认为无需劳动者的意思参与即可由雇主制定惩戒规则，又过于失之偏颇。维护企业秩序说强化了用人单位对劳动者的管理者地位，劳资之间在用人单位中的地位本不平等，以该学说作为用人单位惩戒权的法理根据，只能恶化这种不平等，无助于构建保护劳动者权益的现实氛围。否定说彻底否定了用人单位对劳动者的惩戒权，这不但与劳动关系现实不符，也有违法律的相关规定——例如，我国《劳动合同法》就规定劳动者严重违反劳动规章制度的，用人单位可以解除劳动合同以示惩罚。所以，笔者认为，用人单位惩戒权的法理根据应建立在用人单位与劳动者“集体的合意”的基础上，即由劳动者的集体合意（通常以集体合同的形式来体现），来代替原应由个别劳动者与用人单位达成的契约上的合意。因为劳动者集体力量较为强大，比起一般劳动者有较有利的谈判能力，例如就可以通过工会与用人单位进行集体协商签订集体合同来确定惩戒的内容与程序问题。

第二节 企业惩戒权的功能

惩戒权是维护企业正常生产经营秩序，实现企业生产经营目的所必需的。在市场经济环境下，企业生产经营秩序需要通过建立完善的规章制度来保证实现，这自然就需要赋予企业对于劳动者违反规章制度、有损企业利益、有碍顺利实现

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库