

比例原则视野下的用人单位惩戒权审查

李爱民 王家全

贵州职业技术学院

DOI:10.32629/ej.v9i6.3571

[摘要] 我国现行劳动立法尚未对用人单位惩戒权做出系统规制,司法实践长期适用具有“合理性”判断标准,同案不同判问题突出。文章指出当前司法审查存在同类案件裁判结果分化明显、裁判说理碎片化、必要性审查深度不足现实困境。应将主观过错要素嵌入比例原则三阶构造,建立“过错前置审查+适当性—必要性—均衡性分层审查”的适配框架,并通过司法解释明确规则、发布指导案例统一尺度、构建精细化审查机制等路径,完善我国用人单位惩戒权司法审查体系。

[关键词] 用人单位惩戒权; 比例原则; 主观过错

中图分类号: B022.2 **文献标识码:** A

Judicial Review of Employers' Disciplinary Power from the Perspective of the Principle of Proportionality

Aimin Li Jiaquan Wang

Guizhou Vocational and Technical College, Guiyang

[Abstract] China's current labor legislation lacks systematic regulation over employers' disciplinary power, and judicial practice has long adopted the "reasonableness" standard for judgment, leading to prominent inconsistent rulings in similar cases. This paper identifies practical dilemmas prevailing in current judicial review, including drastically divergent judgments for analogous cases, fragmented reasoning in judicial decisions, and insufficient in-depth review of necessity. It proposes incorporating the element of subjective fault into the three-tier structure of the principle of proportionality, and constructing an adaptive review framework featuring "preliminary review of fault + tiered review of suitability, necessity and proportionality". To refine China's judicial review system governing employers' disciplinary power, this paper further puts forward approaches such as clarifying relevant rules through judicial interpretations, unifying judgment criteria by releasing guiding cases, and establishing a sophisticated review mechanism.

[Key words] Employers' Disciplinary Power; Principle of Proportionality; Subjective Fault

引言

现代社会中,用人单位与劳动者之间的劳动法律关系属于典型的平等性与从属性交织的法律关系。用人单位可以对劳动者不遵守劳动合同、违反劳动纪律的行为进行惩戒。此种权利被称为用人单位的惩戒权。用人单位利用其惩戒权对劳动者进行惩戒成了用人单位维护正常劳动秩序的重要措施,但是也往往因此触发与受惩戒劳动者之间的劳动争议。

1 用人单位惩戒权审查与比例原则概述

1.1 用人单位惩戒权审查

劳动诉讼中涉及到劳动规章制度的,人民法院一般都会主动对劳动规章制度进行审查。与此同时,人民法院也会对用人单位依照劳动规章制度对职工行使惩戒权的行为进行审查。合法、适当的惩戒会得到支持,违法的惩戒将会被撤销。这种审查就是

用人单位惩戒权审查。

1.2 比例原则

比例原则最初是行政法中的要求。它的基本含义是要求行政主体在行使行政职权时应该合理平衡行使行政职权所追求的目标与所采取的方法手段之间的关系。比例原则要求行政主体行使行政职权所采取的手段、措施不能过当。具体来说,比例原则的要求有三个:适当性、必要性以及均衡性。适当性要求行政主体行使行政职权的手段要能够达到其欲实现的目标而不是南辕北辙。必要性,是指如果对于实现特定行政目标有两种以上手段时,行政主体应该采用对公民、法人及其他组织损害最小的手段。均衡性是要求行政主体行使行政职权应该做好评估,不能采取得不偿失的手段去实现行政目标。

1.3 比例原则与用人单位惩戒权审查的契合

比例原则的核心在于平衡强势权力与弱势权利之间巨大的地位差距,使强势权力不能随心所欲的侵害弱势权利的合法权益。法律关系的不平等、一方当事人可以凭单方意志采取相应的手段对另一方当事人实施控制,而另一方当事人只能服从是比例原则适用的基本前提。在劳动法律关系中,用人单位对劳动者行使惩戒权时,其地位格局与行政主体对行政相对人行使公权力的关系格局具有内在的相似性:强势主体都可以凭单方意志要求弱势主体服从。这种内在的相似性,使得比例原则和对用人单位惩戒权的审查具有较高的契合性。

2 用人单位惩戒权审查现状与困境

2.1 用人单位惩戒权审查现状

作者在中国裁判文书网,以2017年1月1日至2026年6月29日为时间范围,限定案由为民事案件中的劳动争议纠纷。使用用人单位、惩戒、违纪、处罚;罚款、扣薪、劳动纪律、规章制度;过罚相当,违纪解除,惩戒措施三组关键词组合检索,初步检索约1.3万份文书。经去重、筛选裁判文书类型,得到4200余份,再人工筛查实质涉及惩戒权争议的,最终确定有效样本为2079份。对这2709份文书中的用人单位惩戒权审查情况进行统计分析,发现以下特征。

2.1.1 用人单位惩戒手段多元化,但是以惩戒性劳动合同解除在劳动争议案件所占比例最大,达到惊人的68.7%。具体比例见本文表格2.1.1。原因很容易理解,对于相较于惩戒性劳动合同解除更轻的惩戒,不管服与不服,大多数劳动者为了保住工作,一般不会诉诸法律解决。

2.1.2 裁判结果中,惩戒越严厉、对劳动者权益影响越大,法院审查强度越高,用人单位胜诉率越低;由于我国司法观点普遍认为罚款是属于一种行政处罚,企业并非行政机关没有罚款权,所以用人单位单纯的罚款获得支持的比例最低。

2.1.3 人民法院对用人单位惩戒权的审查,是全面审查。根据对用人单位惩戒不被支持的原因来看,涉及惩戒的事实认定、惩戒依据、惩戒内容的合法性、惩戒的适当性、惩戒程序的合法性及其他理由。

2.2 用人单位惩戒权审查困境

2.2.1 同类争议裁判结果分化明显,上诉率较高:在样本案件中针对单次迟到、早退、短时间旷工、首次轻微过失等对用人单位未造成实质损失的违纪行为,样本中认定解除劳动合同合法的占比42%,认定违法解除劳动合同的占比58%,裁判结果呈现明显分化。针对罚款惩戒,东部省区用人单位胜诉率达31.2%,而中西部省区用人单位胜诉率则只有12.7%。这种分化导致案件裁判结果对相关惩戒权行使的可预测性受到较大影响。也因为裁判结果的分化明显导致用人单位惩戒权案件的上诉率比其他普通劳动争议案件显著提升。样本案件中对一审裁判结果不服提起上诉的比率达到39%远高于其他劳动争议平均25%的上诉率。

2.2.2 同类案件裁判理由表述碎片化倾向严重:针对单次迟到、早退、短时间旷工、首次轻微过失等对用人单位未造成实

质损失的违纪行为,认定违法解除劳动合同的理由表述有:轻微违纪直接适用顶格处罚,惩戒幅度与劳动者过错程度、造成的损失明显不匹配等表述。这些表述多为结论式表述,未形成固定的审查步骤与论证逻辑,本质是法官基于审判经验的直觉判断。这类审判经验、直觉判断很难形成体系化的标准,更多的是一种碎片化的表达,对未来同类案件审查的指引作用不强。

2.2.3 审查论证深度不足,过罚判断主观化:在889份惩戒全部或者部分无效的裁判中,以“惩戒畸重、过罚不当”为核心理由的共163份,占比18.3%,是用人单位败诉的第三大原因。但在该163份判决中,仅29份对“是否存在更温和的替代惩戒措施”进行了对比论证,占比仅17.8%;大多数判决未论证是否可以警告、培训、调岗等柔性措施代替惩戒性解除劳动合同即可实现管理目的,而是直接以“情节较轻、处罚过重”做出结论。这种未进行论证就直接做出结论的做法,明显带有法官较为浓重的主观化倾向。

3 比例原则视野下用人单位惩戒权审查机制的完善

用人单位惩戒权审查面临的困境其核心根源在于缺乏一套体系化、可操作、分层级的利益衡量工具。利用比例原则重构用人单位惩戒权审查机制,无疑会是一个比较理想的选择。

3.1 改变过错中立,对比例原则进行必要改造

传统行政法中的比例原则核心关注行政行为的适当性,对于行政相对人的主观过错给予的关注较少。在对用人单位惩戒权进行审查的场景下,适用比例原则对用人单位的惩戒权进行审查时,应该将职工在违纪时是否存在过错纳入比例原则的审查考虑。将职工违纪行为的主观过错作为适用比例原则的前提。人民法院如果发现用人单位对职工违纪行为进行惩戒,但是其实际职工虽然违纪但本身并无过错的,应直接认定惩戒无效。只有当职工违纪时存在主观过错,才有必要适用比例原则进行下一步的审查。将主观过错嵌入比例原则的每一步审查过程。对适当性原则补充“惩戒手段与过错行为直接关联”要求,对必要性原则建立“过错程度—惩戒梯度”的匹配规则,对均衡性原则:确立“过错程度为首要权重”的衡量基准。在举证责任的配置上,将证明职工存在过错的责任配置给用人单位。但是适度缓和该举证责任的严苛性,适用过错责任推定。用人单位只要初步证明劳动规章制度的制定程序的合法性,可以推定职工存在过错。但是职工如果能提出证据证明自己在违纪行为发生时无主观过错,按照认定惩戒行为无效。

3.2 将改造后的比例原则统一为审查指引

在因用人单位行使惩戒权引发劳动争议的案件中,之所以出现裁判结果分化严重导致上诉率显著提升的根本原因在于缺乏一个同意的裁判指引,将比例原则通过指导案例或者司法解释的方式引入惩戒权劳动争议案件中使得该类争议有较为统一的审查指引,将在很大程度上修正弊端,同意案件审判标准,减少同案不同判的几率。使得这类案件的裁判结果的可预测性得到提升。

3.2.1 在相关劳动争议司法解释中,明确将比例原则作为用

用人单位制定劳动规章制度、对职工进行劳动管理应遵守的基本要求。从源头上明确比例原则在劳动争议中适用的合法性。

3.2.2针对惩戒权审查发布适用比例原则的指导案例,明确适用比例原则的标准,使得比例原则在惩戒权审查过程中的操作更加统一。

3.3依托比例原则构建系统清晰的审查机制

在对用人单位惩戒权进行审查的过程中,之所以出现裁判理由表述碎片化、过罚判断主观化等弊端,根本原因在于缺乏系统、清晰的操作机制,导致法官只能凭审判经验进行主观的合理性判断。依托比例原则,构建一套以“适当性—必要性—均衡性”的三阶层结构替代零散的“合理性”判断,为法官提供标准化的审查范式,有效压缩自由裁量空间,降低同案不同判概率。

3.3.1适当性审查:人民法院在对用人单位行使惩戒权的行为进行审查时,第一阶层应该审查用人单位行使惩戒权的目的。法官应结合所有证据,正确判定该目的。如果惩戒的目的明显不合法,可以直接判定惩戒无效或者部分无效。如果惩戒的目的合法,再进一步探究用人单位的惩戒手段是否可以实现该目标,而不是南辕北辙。

3.3.2必要性审查:在确定用人单位行使惩戒权的目的合法且采用的惩戒手段可以实现惩戒目标后,人民法院应该开展第二阶层审查。这一阶层的审查聚焦于用人单位惩戒手段相对于其惩戒目的是否必要。审查应集中于探究与论证是否存在更温和的手段,更温和的手段是否也能达到惩戒目的。经过论证,如果用人单位存在其他更温和手段的,人民法院应该对双方当事人进行调解,建议用人单位改变惩戒手段。如果用人单位拒绝,人民法院可以行使司法变更权,将该惩戒变更为最温和但能实现惩戒目的的惩戒。

3.3.3均衡性审查:用人单位的惩戒权行使行为在通过前面两阶层的审查后,人民法院还应该实施第三阶层的审查。这一阶层的审查聚焦于用人单位的惩戒权行使行为给用人单位带来的

收益与给职工及家庭造成的损害。职工在违纪时,应该预计到所受的处罚,但是其仍然选择违纪,表明职工认为违纪的成本小于违纪所带来的收益。这意味着行使惩戒权带来的收益大于其造成的损失,所以对于大多数情况,这种均衡性审查会获得肯定性结论。在少数情况下,用人单位的解除劳动合同等惩戒将使得职工的家庭陷入生活无着,有病无法就医等窘境时。人民法院应主动审查该惩戒权行使行为带来职工个人损失、家庭损失、社会效益的损失与惩戒行为给用人单位带来的正向影响(收益)的对比关系。如果正面影响(收益)显著小于损失的,人民法院可以判定该惩戒行为无效。

4 结语

用人单位行使惩戒权对职工进行惩戒时,其具有相对强势的地位,可以凭单方意志对职工的权益造成不利影响。其地位格局类似行政主体对行政相对人实施行政行为时的强势地位,应用相应的比例原则对用人单位行使惩戒权的行为进行控制符合维护公平正义以及维护公平正义的要求。但是对传统比例原则应加入主观过错元素予以修正,使之更符合劳动法律关系的特点。

[参考文献]

- [1]王全兴.劳动法[M]第四版.北京:法律出版社,2017.
- [2]张翔.论民法中的比例原则[J]中国社会科学,2023(05):102-120+207.
- [3]饶志静.用人单位惩戒权的法律规制[J]法学,2018(11):112-123.
- [4]谢增毅.我国劳动惩戒制度的完善路径[J].法商研究,2022,39(03):3-114.

作者简介:

李爱氏(1975--),男,汉族,贵州毕节人,法学硕士,法学副教授,研究方向为民商劳动法。