

爱沙尼亚《劳动纪律处分法》述评

陈荣文

(福建社会科学院法学研究所, 福建 福州 350001)

摘要:爱沙尼亚于1993年颁布《劳动纪律处分法》, 该法共4章29条, 内容包括劳动纪律处分的实施主体及其法律依据、劳动者应受劳动纪律处分的几种法定情形、用人单位给予劳动纪律处分的原则与程序保障、劳动纪律处分的撤销以及期日、时效规定等等。《爱沙尼亚劳动纪律处分法》以1992年颁布实施的《爱沙尼亚劳动合同法》为立法基础, 与后者相辅相成, 形成有机整体。我国《企业职工奖惩条例》废止后, 劳动惩戒法制成为空白, 爱沙尼亚劳动纪律惩戒法为我们构建相关立法提供了良好的范本。

关键词:爱沙尼亚; 劳动纪律; 劳动惩戒

中图分类号: D912.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674-4853(2009)06-0084-04

An Introduction of and Comment on the Republic of Estonia Employees Disciplinary Punishments Act

CHEN Rong-wen

(Institute of the Science of Law, Fujian Academy of Social Sciences, Fuzhou 350001, China)

Abstract: The Republic of Estonia employees disciplinary punishments act was enacted in 1993, which consists of four chapters, twenty nine clauses, providing the Disciplinary authority and legal background of the implementation of labor punishments, some statutory cases (Disciplinary offences) in which labors should deserve punishments, the principles, procedural safeguards, Time limit, Imposition date, Cancellation, Expiry of the execution of the labor punishments, and so on. Estonia Employment Contracts Act which was promulgated in 1992 acts as the legislative basis of the Act, and the two acts complement each other, forming an organic whole. In China, the legal system of employees disciplinary punishments has been blank after the abolishment of the enterprise employees Ordinance on awards and punishments, so the Estonian employees disciplinary punishments act should do some favor for providing us a good template to build the relevant legislation.

Key words: Estonia; labor discipline; punishment to employee

1993年5月5日, 爱沙尼亚通过其《劳动纪律处分法》(Employees Disciplinary Punishments Act)。该法于同年9月1日生效, 共4章29条。就劳动纪律处分的适用范围、对象、种类、实施主体、程序、法律救济、时效等作了具体全面的规定, 内容规范、体系严谨, 值得我国完善相关法律制度时借鉴。

一、劳动纪律处分的实施主体及其法律依据

根据爱沙尼亚劳动合同法第1条的规定, 劳动

合同是劳动者与用人单位之间达成的协议, 在该协议下, 劳动者为用人单位工作并遵从用人单位的管理与监督; 用人单位为劳动者的工作提供酬劳并根据法律、行政法规的规定或集体合同和双方协议的约定向劳动者提供工作条件。用人单位基于与劳动者签订的劳动合同对劳动者拥有法定的管理与监督职权, 因此, 用人单位及其授权代表有权对劳动者课处并执行劳动纪律处分, 以及在处分期满前取消处分。

收稿日期: 2009-10-10

作者简介: 陈荣文(1967—), 男, 福建社会科学院法学研究所副研究员、副教授, 福建师范大学法学院民商法专业硕士研究生导师, 研究方向: 民商法、经济法、台湾法。

二、劳动纪律处分的对象

该法对劳动者应受劳动纪律处分的行为作了具体的规定,主要有:

1. 不履行或不适当履行劳动者的法定义务。爱沙尼亚劳动合同法第 48 条和第 50 条对劳动者的应尽义务作了规定。其第 48 条规定,用人单位与劳动者双方均负有以下义务,即:遵守劳动合同与集体合同的约定;遵守内部程序、职业健康、工作安全以及防范火灾等方面的要求;不得从事有害于另一方财产的行为以及保证第三方财产不受该工作的威胁;彼此尊重;法律、行政法规规定的其他与该工作有关的义务。第 50 条则详细列举了劳动者的法定义务,包括(1)从事约定的工作,在没有特别的指令时,依该工作自身的性质完成该工作;(2)遵守工作标准,遵守工作时间规定;(3)及时并精确地遵守用人单位合法的指令;(4)不在工作场所从事阻碍其他劳动者履行职责的行为,或危及其他劳动者或第三人财产的行为;(5)及时向用人单位汇报阻碍完成工作或有此种危险的情事,并在可能的情况下,在没有得到特别指令前,尽力消除这一阻碍或危险;(6)保守用人单位的生产、经营秘密,不与用人单位相竞争,如果劳动合同有约定,还包括在未得到用人单位允许的情况下不为用人单位的竞争者工作。如果劳动合同中有约定,且用人单位向劳动者支付了专项补偿,则劳动者的此一义务在劳动合同终止后同样持续;(7)履行法律、行政法规、集体合同以及劳动合同中规定的其他义务。劳动者不履行或不适当履行前述忠实、勤勉、诚信、守纪、服从、竞业禁止等义务,用人单位有权给予劳动纪律处分。

2. 劳动者丧失诚信。爱沙尼亚劳动合同法第 104 条第 2 款规定,劳动者实施(1)盗窃、毁损用人单位财产,或导致用人单位财产损失或亏损的行为,或在工作场所盗窃同事财产的行为;(2)危及用人单位财产的保有;(3)导致消费者、顾客或生意伙伴对用人单位不信任。此时,即可认为劳动者失去用人单位的信任,用人单位可据此终止劳动合同。对劳动者丧失诚信的行为,可给予劳动纪律处分。

3. 实施不道德行为。爱沙尼亚劳动合同法第 105 条第 2 款规定,劳动者实施为大家所普遍接受的道德准则相悖的行为,或使用用人单位或劳动者名誉受损的行为,即为实施不道德(Indecent)行为,用人单位可据此终止劳动合同。

4. 在工作期间醉酒。

三、劳动纪律处分的种类

根据爱沙尼亚劳动纪律处分法第 3 条的规定,

用人单位对劳动者的劳动纪律处分的种类有以下几种:(1)训戒;(2)不超过该劳动者日均工资额十倍的罚款;(3)不超过十个连续工作日的不带薪停职;(4)终止劳动合同。该法对各别劳动纪律处分的实施订立了周详的规定。

1. 罚款。(1)罚款的计算依据、额度、期间限制。罚款以日均薪资为计算依据,根据劳动合同法,它指每一工作日结束时的应付工资额。用人单位有权对劳动者处以该劳动者日均薪资十倍以下的罚款。但一年中对该劳动者的罚款总额不得超过其日均薪资的二十倍。用人单位可以从劳动者薪资中扣缴罚款,但扣缴总额不得超出当期应付薪资的 50%。从劳动者薪资中扣缴罚款,还有很强的期间限制,即不得晚于罚款决定生效后向劳动者支付次期薪资的时间。扣缴罚款可在此后各期支付薪资时持续,直到全部罚款清缴为止,但不得长于三个月(自第一期扣缴时计算)。如果不能及时扣缴,则该劳动者视为未受罚款处分,此后也不得因该同一行为另行课处纪律处分。如果扣缴中断,则视为对该劳动者的罚款已经完成,不得再从其薪资中扣缴。如果用人单位在清缴罚款之前停止扣缴罚款,则视为该劳动者的罚款处分已经完成。(2)罚款的用途。用人单位对劳动者的罚款不是归属于自身,而是应该将该罚款在向劳动者支付薪资时连同社会税(Social Tax)一起缴存于社会基金(Social Fund)。其具体操作程序由政府另行制定。(3)受罚款处分者为孕妇时的特别规定。如果有证据证明受罚款处分人已怀孕,则用人单位从其应付薪资中扣缴罚款时应该保留至少 70% 的份额。该特别规定自用人单位知悉怀孕事实时起适用,不溯及既往。

2. 不带薪停职。(1)不带薪停职的一般规定。用人单位有权对劳动者处以不超过十个连续工作日的不带薪停职处分,但此种处分对同一劳动者一年内不得超过三次,累积不得超过 20 天。用人单位有权在期满之前终止对劳动者的不带薪停职处分,并让该受处分的劳动者回来工作。在期满前处分被取消的劳动者被视为处分结束。处分终止后,用人单位有义务允许劳动者回到工作岗位,劳动者有义务开始工作。(2)不带薪停职期间的中止。如果存在爱沙尼亚劳动合同法第 55 条第 1~9 款、第 11~12 款规定的法定的劳动合同中止的情形,则该不带薪停职期间中止。前述情形包括:集体合同与劳动合同有此约定;节假日期间;劳动者临时不能工作期间;劳动者履行国家或地方政府给予的义务期间,或依照法律或集体合同代表劳动者

集体的期间;依法参加罢工期间;应征入伍或受训期间;用人单位非法要求劳动者从事其他工作遭劳动者拒绝期间;劳动者受逮捕或羁押期间;由国家或政府依法中止其工作期间;其他基于法律的规定,临时免于履行其工作义务期间。前述中止事由结束,劳动者重新工作之日期间开始或接续。但是,如果停职处分生效五个月后,劳动合同仍处中止状态,则停职处分不再执行。如果不带薪停职未能在规定的期日实施,则视为免除劳动者的处分。在此情形下,不能就同一违纪行为再次对该劳动者进行纪律处分。(3)对不带薪停职处分的禁止。如果有证据证明劳动者具有下列情形之一不得对其处以不带薪停职处分:怀孕、系残疾儿童的母亲或三岁以下婴儿的母亲;养育丧母残疾儿童或三岁以下婴儿;残疾儿童的监护人或临时监护人;因致供养人身体伤害或死亡而被令赔偿。如果用人单位知悉前述情事是在作出该不带薪处分决定之后,则用人单位应在知悉该情形的次日立即取消处分的实施。此时,用人单位应该作出替代性的处分,如训戒或罚款,罚款的额度应与停职期间的薪资相等。

3. 终止劳动合同。用人单位有权根据劳动合同法第86条第6—8款规定,即在劳动者违反雇员义务、丧失诚信、为不道德行为时单方面解除劳动合同。但根据本法以及爱沙尼亚劳动合同法的有关规定,用人单位对劳动者作出解除劳动合同的纪律处分须遵守相关规定的制约:(1)在下述情况下,用人单位不得终止劳动合同:劳动者暂时性丧失劳动能力;劳动者处于假期,包括产假以及不带薪假期;兼职期间或加薪假期。依法参加罢工期间;履行政府有权机关赋予的义务期间;或代表劳动者参加集体协商期间。但因用人单位破产宣告或清算者除外。(2)除用人单位受破产宣告或清算、见习不合格、违反雇员义务、丧失诚信、为不道德行为以及身居重要岗位雇佣他人代劳等情形外,用人单位不得终止与孕妇或抚育三岁以下婴儿的母亲的劳动合同。若因前述原因而解除与孕妇或抚育三岁以下婴儿的母亲的劳动合同,则必须取得用人单位住所地劳动检查员的同意。(3)用人单位终止与被推选的劳动者代表的劳动合同,除用人单位受破产宣告或清算、劳动者永久性丧失劳动能力、身居重要岗位雇佣他人代劳等情形外,须获得用人单位住所地劳动检查员的同意。劳动检查员须以书面形式向用人单位阐明其同意或拒绝的理由,并在作出相应决定之前,书面征询该代表劳动者的组织的意见。该组织应在收到劳动检查员征询之日起一周内出具书面意见。禁止劳动者代表

因依法维护劳动者的利益而被终止劳动合同。

四、给予劳动纪律处分的原则、程序与撤销

1. 原则。(1)相当性原则。给予劳动者纪律处分不得与其违纪行为的严重程度、实施该行为的情境有明显冲突并应考虑该人的在先行行为。(2)一事不再罚原则。禁止就同一违纪行为课处多种劳动纪律处分。但被课处纪律处分后继续同一违纪行为的,视为一项新的违纪行为,可以给予新的纪律处分。(3)独立性原则。劳动者就同一违纪行为受到行政、刑事或民事指控,并不妨碍用人单位对其课处劳动纪律处分。(4)不溯既往原则。用人单位在对劳动者课处劳动纪律处分或为其提供参考时不得涉及任何已期满的纪律处分或期满前被取消的纪律处分。

2. 程序。(1)要求解释。1)用人单位有权要求违纪劳动者就其违纪行为提交书面解释,但劳动者拒绝提交书面解释或在解释中做不实陈述本身并不构成新的独立的应受劳动纪律处分的事由。2)用人单位有权要求目击违纪行为的其他劳动者就该行为提交书面的说明,该目击证人有义务提供此种说明。若该目击证人拒绝提供此种说明,或在说明中故意做不实陈述,可以给予其劳动纪律处分。但目击证人系该违纪劳动者的近亲属(父母、兄弟姐妹、或孩子)或姻亲(配偶及其父母、兄弟姐妹、孩子)者除外。3)如果该违纪行为系由其他证据证明,可在不需要此等解释的情形下课处纪律处分。

(2)劳动纪律处分的正式化。用人单位必须将其纪律处分行为正式化,即形成正式文件,包括至少两份副本,其一由用人单位留存,另一份由用人单位交给劳动者。该文件至少必须包括以下内容:受劳动纪律处分的劳动者姓名;实施该违纪行为的时间;对该违纪行为的描述以及给予处分所考虑的相关情事;所给予的处分,如果处分是罚款,其金额以及从各期薪金中扣减的数额;决定给予处分的文件之作成日期;给予处分之人的姓名及签名。

(3)听证。1)受劳动纪律处分的劳动者有权于知悉或应该知悉该处分决定之日起一个月内诉诸法庭。2)如果劳动者系被非法处分,包括劳动纪律处分不合相当性原则,即劳动纪律处分与行为的严重程度、实施的情境、劳动者先前行为相冲突,那么法庭就可以认定劳动纪律处分无效。3)如果该劳动纪律处分为终止合同,法庭则应该根据其劳动合同法第144条的规定,对劳动者实施违纪行为的境遇以及终止劳动合同的目的性进行评估,并有权恢复劳动者的工作。此种情形下,用人单位无权要求赔偿。

3. 撤销。用人单位可在劳动纪律处分期满前撤销该处分,但须以书面形式正式为之。

五、劳动纪律处分的时效、期日及其他

1. 时效。(1) 给予劳动纪律处分应于违纪行为发生后六个月内进行,但不应晚于该违纪行为被知晓之后一个月。(2) 若该违纪行为是经过盘点、检查、审计等活动而发现,则劳动纪律处分可以在违纪行为发生后一年内课处,但不应晚于该盘点、检查、审计得出有效结论后的一个月。(3) 前述一个月的期间限制,不包括根据爱沙尼亚劳动合同法第55条第1—6款、第9款、第11、12款项下法定的劳动合同中止期间(主要包括集体合同与劳动合同约定的合同中止期间、劳动者临时性不能工作期间、劳动者履行国家或地方政府给予的义务期间、劳动者依照法律或集体合同代表劳动者集体的期间、依法参加罢工期间、受逮捕或被羁押期间、由国家或政府依法中止其工作期间、其他基于法律的规定,临时免于履行其工作义务期间等),但休息日与公共节假日除外。

2. 起始日期。(1) 劳动纪律处分自劳动者签章于用人单位作出的处分决定之日起实施。如果劳动者并未标明其签章日期,该处分决定作成之日视为其签章之日。(2) 如果受处分劳动者拒绝签收对其进行劳动纪律处分的决定书,用人单位可以在该劳动者在现场的情形下,让证人签收该决定书。在此种情形下,处分于证人在该决定书上签字之日起实施。(3) 劳动者未经许可脱离工作岗位致被终止劳动合同,其未经许可脱岗旷工的次日视为该终止合同的处分的课处日期。

3. 终止日期。劳动纪律处分课处之日起一年内,该劳动者未受新的劳动纪律处分,则该纪律处分期满终止。

4. 劳动纪律处分在在劳动合同中的融入以及雇佣记录簿。(1) 终止劳动合同是劳动合同中唯一约定的劳动纪律处分种类。劳动合同对终止劳动合同的约定必须与劳动合同法第73条规定的程序相一致,即用人单位在劳动合同中订入合同终止条款,须附有合法的劳动合同终止事由、终止日期、对劳动者或用人单位的补偿或赔偿以及合同的恢复等内容。(2) 终止劳动合同是唯一进入雇佣记录簿的劳动纪律处分种类。但该项记录须遵守劳动合同法第20条第4款第1项规定的程序和条件,即劳动者要求,下列情况记入其雇佣记录簿:关于终

止劳动合同的陈述或根据劳动合同法的规定劳动合同无效的申明。

六、《爱沙尼亚劳动纪律处分法》的借鉴作用

遵守劳动纪律是我国宪法(第53条)规定的公民的法定义务。以1982年《企业职工奖惩条例》、1986年《国营企业辞退违纪职工暂行规定》(均已废止)等为代表,我国曾经初步建立了企业劳动纪律处分制度,就劳动纪律处分的事由、种类及其内容、决定及其实施、处分程序、救济途径等内容作了粗略的规定。鉴于当时企业行政管理化的时代背景,这些规定将行政处分等同于劳动纪律处分,政企不分的计划经济体制色彩异常鲜明。在社会主义市场经济体制日渐成熟的今天,无论是企业与劳动者之间劳动关系的性质,还是企业的管理模式,都与当时迥然不同。时过境迁,《企业职工奖惩条例》不合时宜显而易见,何况该条例的适用对象原本也只局限于全民所有制企业和城镇集体所有制企业的职工,远远不能涵盖社会主义市场经济体制下企业劳动者的范围,因此,2008年国务院第516号令废止了该条例。从此,我国暂时进入劳动纪律处分法制空白状态。

但根据《劳动法》第4条的规定,依法建立和完善劳动规章制度是用人单位的法定义务。而根据劳动部《关于对新开办用人单位实行劳动规章制度备案制度的通知》第2条的规定,劳动规章制度的内容应该包含有关职工奖惩的规定。但用人单位在其劳动规章制度中制定劳动纪律处分制度应遵循的标准是什么?如何在实体上判断该劳动纪律处分制度的合理性与合法性?虽然劳动惩戒制度为维护用人单位劳动秩序所不可或缺,但劳动纪律处分的行使与劳动者的切身利益密切相关,有时甚至影响到劳动者的生存利益,因此,为切实保护劳动者的合法权益,必须在劳动纪律处分的行使事由、程序、类型、幅度、原则、救济与监督等方面进行严密规范,以防止劳动纪律处分权的滥用。有鉴于此,制定统一的劳动纪律处分法,以法律形式赋予用人单位以劳动纪律处分权并规范其行使,适当限缩用人单位劳动纪律处分的权限,并向受劳动纪律处分的劳动者提供寻求法律救济的渠道,以维持用人单位与劳动者之间的利益平衡便成为当务之急。《爱沙尼亚劳动纪律处分法》为我们提供了一个良好的范本,值得借鉴。

(责任编辑:王小丽)