



第三节

用人单位劳动规章制度



第三节 用人单位劳动规章制度

知识点名称	重要程度
1.劳动规章制度制定的程序	★
2.劳动规章制度的公示	★
3.劳动规章制度的效力	★★★
4.违法劳动规章制度的处理	★



第三节 用人单位劳动规章制度

一、劳动规章制度制定的程序★

概念	由用人单位依法制定的规范相关劳动关系的建立、运行的内部规则
	建立劳动规章制度既是用人单位的权利又是用人单位的义务。



第三节 用人单位劳动规章制度

程
序

(1) 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。

国有企业制定劳动规章制度应当经职代会讨论通过。

非国有企业制定劳动规章制度，法律没有强制必须经职工代表大会讨论通过

(2) 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



第三节 用人单位劳动规章制度

【例·单选题】下列用人单位类型中，制定劳动规章制度应当经职工代表大会讨论通过的是（ ）。

- A. 国有企业
- B. 注册资本达到500万元的企业
- C. 外商投资企业
- D. 雇用劳动者人数达到100人的企业



第三节 用人单位劳动规章制度

答案：A

解析：本题考查劳动规章制度制定的程序。国有企业制定劳动规章制度应当经职工代表大会讨论通过。对非国有企业制定劳动规章制度，法律没有强制必须经职工代表大会讨论通过。



第三节 用人单位劳动规章制度

二、劳动规章制度的公示★

《劳动合同法》规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益의规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。



第三节 用人单位劳动规章制度

三、劳动规章制度的效力★★

劳动规章制度 要具有法律效 力，应满足三 个条件	(1) 内容合法，不违背有关法律法规及政策
	(2) 经过民主程序制定
	(3) 要向劳动者公示
满足上述条件的可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据	



第三节 用人单位劳动规章制度

【例·单选题】用人单位规章具有法律效力的前提条件不包括（ ）。

- A. 经过民主程序制定
- B. 经劳动者同意
- C. 公示或者公告劳动者
- D. 不违反法律、行政法规及政策



第三节 用人单位劳动规章制度

答案：B

解析：本题考查劳动规章制度的效力。劳动规章制度要具有法律效力，应满足三个条件：（1）内容合法，不违背有关法律法规及政策；（2）经过民主程序制定；（3）要向劳动者公示。



第三节 用人单位劳动规章制度

四、违法劳动规章制度的处理★

用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时，有两种处理方式	
1. 允许劳动者以此为由随时提出解除劳动合同，并有获得经济补偿的权利	用人单位的规章制度违反法律法规的规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿
2. 由劳动行政部门责令改正	用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告
	给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任



第三节 用人单位劳动规章制度

【例·单选题】下列关于用人单位制定的劳动规章制度出现违法情形时的说法，错误的是（ ）。

- A. 由劳动行政部门责令改正
- B. 由劳动行政部门给予警告
- C. 劳动者可以以此为由随时提出解除劳动合同，但没有经济补偿
- D. 用人单位给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任



第三节 用人单位劳动规章制度

答案：C

解析：本题考查违法劳动规章制度的处理。选项C错误，用人单位的规章制度违反法律法规的规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。



本节小结

第三节 用人单位劳动规章制度

劳动规章制度制定的程序

劳动规章制度的公示

劳动规章制度的效力

内容合法

程序民主

向劳动者公示

违法劳动规章制度的处理

劳动者

劳动行政部门