

劳动合同解除中的“严重违反规章制度”认定标准研究

史金涛

山东海洋律师事务所, 山东 日照 276826

DOI:10.61369/SE.2025110012

摘要：“严重违反规章制度”作为用人单位单方解除劳动合同的法定事由，因其认定标准缺乏明确界定，在司法实践中经常出现裁判尺度不一的问题。本文以《中华人民共和国劳动合同法》相关条款为核心，结合司法解释、指导案例及典型司法案例，从法律要件、裁判逻辑、实践争议三个维度出发，系统剖析“严重违反规章制度”的认定标准。研究发现，该情形的认定需同时满足规章制度合法性、违纪事实真实性、行为严重性三个核心要件，且需平衡用人单位管理权与劳动者生存权。基于此本文提出相应完善路径，以期为司法实践与企业用工管理提供相应参考。

关键词：劳动合同解除；严重违反规章制度；认定标准；司法裁判；用工管理

Research on the Criteria for Determining "Serious Violation of Rules and Regulations" in the Termination of Labor Contracts

Shi Jintao

Shandong Ocean Law Firm, Rizhao, Shandong 276826

Abstract: "Serious violation of rules and regulations," as a legal ground for employers to unilaterally terminate labor contracts, often leads to inconsistent judicial rulings due to the lack of a clearly defined standard for its determination. This paper, centered on relevant provisions of the Labor Contract Law of the People's Republic of China and incorporating judicial interpretations, guiding cases, and typical judicial precedents, systematically analyzes the criteria for determining "serious violation of rules and regulations" from three dimensions: legal elements, judicial logic, and practical disputes. The study finds that the determination of such a situation requires the simultaneous satisfaction of three core elements: the legality of the rules and regulations, the authenticity of the disciplinary violation facts, and the severity of the conduct, while also balancing the employer's management rights with the employee's right to livelihood. Based on this, the paper proposes corresponding improvement paths to provide references for judicial practice and enterprise employment management.

Keywords: termination of labor contract; serious violation of rules and regulations; determination criteria; judicial adjudication; employment management

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第三十九条明确赋予用人单位在劳动者“严重违反用人单位的规章制度”时单方解除劳动合同的权利，且无需支付经济补偿金。这一规定既为用人单位维护用工秩序提供了法律依据，也因“严重”标准的模糊性引发大量劳动争议。同时在司法实践中，不同地区、不同层级法院对“严重违反规章制度”的认定存在差异。这种裁判尺度的不统一不仅增加了当事人的诉讼风险，也削弱了法律的可预测性。因此，系统探析“严重违反规章制度”的认定标准，具有重要的理论价值与实践意义。

一、“严重违反规章制度”认定的法律基础与核心要件

（一）法律规范体系梳理

“严重违反规章制度”的法律规制呈现“基本法—司法解释—指导案例”三层协同体系。其中《劳动合同法》第三十九条确立了基本制度框架，明确单方解除的法定事由。与此同时《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》

第四十四条进一步规定，用人单位未举证明规章制度合法性及劳动者违纪严重性的，应承担不利后果。此外，最高人民法院发布的指导案例则通过典型司法实践统一裁判尺度，为同类案件的审理提供参照。这三层规范相互衔接、协同发力，共同构成认定此类情形的法律基础^[1]。

（二）认定的核心要件

1. 规章制度的合法性要件

规章制度是认定违纪行为的依据，其合法性需同时满足“内

容合法、程序正当、已予公示”三重标准，三者缺一不可。首先内容合法要求规章制度不得违反法律强制性规定，例如某公司规定“员工拒绝领导指令一律辞退”，因违反《劳动合同法》第三十二条关于劳动者拒绝危险作业的权利规定，被法院认定为无效。其次程序正当体现为《劳动合同法》第四条规定的民主程序，即规章制度需经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表平等协商确定。最后公示义务则要求用人单位通过培训、签收、公告等方式确保劳动者知晓制度内容，未经公示的规章制度不得作为认定依据^[2]。

2. 行为性质的严重性要件

严重性认定是核心争议点，需从“行为后果、主观过错、岗位关联性”三个维度进行综合判断。首先，在行为后果方面，应重点考量违纪行为对用人单位生产经营秩序、管理体系造成的实际影响，不同行为引发的损害程度存在本质差异，其严重性自然不可等同视之。其次，在主观过错层面，故意与过失的主观状态直接影响违纪性质的界定，二者的认定标准需作出明确区分，以体现认定逻辑的严谨性。最后，岗位关联性是严重性认定的重要前提，只有当违纪行为与劳动者的岗位职责存在直接关联时，才可能构成“严重违反规章制度”，若行为与岗位职责无关，则不宜纳入违纪严重性的评价范畴^[3]。

二、司法实践中认定标准的争议焦点与裁判逻辑

（一）典型争议情形分析

1. 规章制度缺失下的认定困境

《劳动合同法》未明确将“书面规章制度”作为认定“严重违反规章制度”的前置条件，但司法实践中存在分歧。部分法院认为，即使无规章制度，劳动者存在“非常明显、严重的过错”（如连续旷工15天）时，用人单位可解除合同。而另一种观点则主张，缺乏制度依据即构成违法解除。同时从司法实践共识来看，无书面规章制度时，法院通常采用折中裁判逻辑：需结合行业惯例、劳动合同约定、行为实质危害程度综合认定，且对“严重过错”的认定标准会显著严于有明确制度的情形，这一裁判倾向既契合诚实信用原则的基本要求，也与劳动争议裁判追求公平公正的核心导向相一致^[4]。

在规章制度缺失的情形下，行业惯例的适用需满足“公开性、普遍性、合法性”三大核心要件，在司法实践中，法院也往往会优先采信行业协会发布的行业规范，或是同行业内多数企业长期遵循的通行做法作为裁判的重要依据。例如，某建筑施工企业未制定书面考勤制度，其旗下一名塔吊司机却连续旷工7天，直接造成工地全面停工。审理该案的法院结合建筑行业“特种作业岗位一旦缺岗极易诱发安全生产事故”的行业通行惯例，再叠加劳动合同中“劳动者需严格遵守岗位出勤要求”的明确约定，最终认定该塔吊司机的行为已构成严重履职过错，企业据此解除劳动合同的行为合法有效。但需注意的是，行业惯例不能突破法律强制性规定，如部分餐饮行业层存在“员工入职需缴纳保证金”的不成文惯例，但如果企业以劳动者拒绝缴纳该保证金为由单

方解除劳动合同，即便有所谓行业惯例作为支撑，也会因明显违反《劳动合同法》第九条“用人单位不得向劳动者收取财物”的强制性条款，而被认定为解除行为无效。

2. 量化标准缺失引发的裁判差异

对于“多次违纪”“重大损失”等表述，各地法院掌握的尺度不同。例如，北京市朝阳区法院在某案件中，认定“连续迟到5次”构成严重违纪。而上海市浦东新区法院某案件中，认为“迟到8次但未造成损失”不满足严重性要求。这种差异源于缺乏全国统一的量化指引，从而导致法院过度依赖自由裁量权。

在劳动争议司法实践中，“多次违纪”的认定存在实际上遵循“次数累加”与“时间跨度”的双重裁判逻辑。一方面，多数法院会明确要求，违纪行为需集中发生在特定周期内，比如一个自然月或一个考核季度，且累计次数要达到企业规章制度约定的标准。另一方面，裁判过程中还会严格区分“同类违纪”与“不同类违纪”，二者的认定标准和法律后果存在明显差异。例如，某企业规定“季度内累计3次同类违纪可解除合同”，但该企业员工在一季度内仅分别发生1次迟到、1次忘打卡和1次未提交日报的行为，企业便以此为由辞退员工。最终法院审理认为，这3项行为分属不同类型的轻微违纪，且未对企业生产经营造成实质影响，因此判定企业的解除劳动合同行为属于违法解除。值得注意的是，针对不同岗位的违纪次数标准，司法裁判已形成“差异化认定”倾向。对于安保、急救等需时刻在岗的岗位，通常1-2次脱岗就可认定为严重违纪。而对于行政、后勤等工作弹性较强的岗位，往往需要员工累计多次轻微违纪，才可能达到法律意义上的“严重违纪”标准。2024年某医院急救中心护士因一次脱岗导致急救物资延误调配，法院经审理后直接认定其行为已构成严重违纪，而另一家企业的行政岗员工，即便月度内累计迟到4次，企业据此解除劳动合同的行为，仍被法院判定为处罚过重，不符合比例原则。

3. 程序违法对实体认定的影响

针对用人单位解除劳动合同未通知工会，或公示程序存在瑕疵，是否影响“严重违反规章制度”的认定的问题，根据《劳动合同法》第四十三条及司法解释规定，未通知工会的，若用人单位在起诉前补正程序，不影响实体认定，但规章制度未公示的，无论违纪事实是否存在，均不得认定为“严重违反规章制度”。例如，某公司以“违反考勤制度”解除合同，但未举证证明劳动者知晓考勤规则，法院最终认定解除违法。

工会通知程序的补正期限和方式在司法实践中已有明确界定，其补正需向法院提起诉讼前完成（该期限涵盖仲裁前、仲裁阶段及收到仲裁裁决书后至起诉前的全时段），且需取得工会出具的正式同意意见或复函，仅口头告知工会不构成有效补正。2023年某制造企业曾因辞退违纪员工前未履行工会通知程序，在劳动仲裁阶段被判败诉。后该企业于起诉前向工会补送《解除劳动合同征求意见函》，并取得工会同意解除的书面复函，法院最终认定其程序瑕疵已完成有效补正，案涉劳动合同的实体解除行为合法。

而规章制度公示程序的瑕疵不具备补正空间，一旦法院认定

制度未完成有效公示，即便后续补充公示，也不能溯及既往作为此前解除合同的依据。例如，某企业2022年以员工违反保密制度为由解除合同，却在诉讼阶段才组织员工补签保密制度告知书，法院明确该补签行为无法弥补解除同时的公示瑕疵，案涉保密制度对该员工不发生法律效力，企业的解除行为最终被认定为违法。

（二）裁判逻辑的三阶审查模式

通过分析近些年全国诸多典型案例，法院在认同时形成了“三阶审查”逻辑：第一阶审查规章制度合法性，若制度无效则直接驳回用人单位主张；第二阶审查违纪事实真实性，采用“优势证据标准”判断用人单位举证是否充分；第三阶审查行为严重性，结合主观过错、损害后果等因素综合裁量。这一模式既符合“程序优先”的法律原则，也实现了“事实认定—性质判断”的层层递进。

在第一阶的合法性审查中，法院会采用“全要素核验”方式，不仅审查制度内容、民主程序、公示流程的完整性，还会关注制度的合理性。例如，某企业规定“员工上班期间拨打私人电话超过5分钟即辞退”，法院认为该规定过于严苛，超出合理管理范畴，即便程序合规也认定为无效。第二阶的事实审查中，用人单位需承担“高度盖然性”的举证责任，单一证据不足以认定违纪事实，需形成完整证据链。如企业以“员工虚报差旅费”为由解除合同，需提供报销单据、发票核验记录、员工问询笔录等证据，仅凭证人证言则无法完成举证。第三阶的严重性审查是裁判的核心环节，法院会建立“过错程度—损害后果—岗位适配性”的三维评分体系，对每一项指标进行量化打分，综合得分达到阈值才会认定为严重违纪，这一方式有效减少了自由裁量权的随意性。

三、认定标准的完善路径

（一）构建具体化、量化的裁量指引

建议由最高人民法院联合人力资源和社会保障部出台指导意见，核心在于明确劳动争议中严重性认定的量化考量因素：一方面，针对多次违纪情形，可结合岗位属性差异区分“一般岗位”与“关键岗位”，并分别设定对应的违纪次数标准（如一般岗位连续旷工7天、关键岗位连续旷工3天）；另一方面，对于损失认定相关问题，可综合用人单位注册资本规模、所属行业利润率水平等核心

指标，进一步细化“重大损失”的具体界定标准。与此同时，指导意见中可同步列举泄露商业秘密、职务侵占、严重违法安全生产规定等典型严重违纪行为清单，通过清晰的认定依据与明确的行为指引，为司法实践提供统一且具有可操作性的参考遵循。

（二）规范规章制度的制定与公示程序

用人单位应建立“民主协商—合法性审查—分层公示”的制度制定流程：首先在民主程序中，需留存职工代表大会决议、工会意见等书面记录，确保程序的民主性与合规性。其次在合法性审查节点可委托专业律师参与，通过专业法律视角排查潜在风险，避免因内容违反法律法规导致制度失效。最后在公示环节应采用“签收确认+线上存档”双重方式，切实保障每位劳动者能够知晓相关义务与要求。同时，规章制度中需明确“严重违法”的具体情形，尽量避免使用“情节严重”“造成不良影响”等模糊表述，以提升制度的可操作性与执行力度^[5]。

（三）建立案例指导与类案检索机制

为进一步扩大劳动争议指导案例的适用范围，应重点聚焦“规章制度合法性认定”“严重性裁量”等实践中争议频发的案件类型并予以发布，通过典型案例明确统一的裁判尺度。同时为确保指导案例的刚性约束与适用实效，要求法院在审理同类劳动争议案件时，必须严格开展类案检索，若审理结果与指导案例的裁判观点存在不一致，则需在裁判文书中详细说明差异缘由及法律依据。这一机制通过“案例指引+类案检索+说理约束”的组合设计，能够有效化解地域间的裁判尺度差异，进而稳步提升劳动争议审判的司法公信力与社会认可度。

四、结束语

“严重违法规章制度”的认定是平衡用人单位管理权与劳动者劳动权的关键节点，其核心在于构建“合法性—真实性—严重性”的三维认定体系。在司法实践中，需通过明确量化标准、规范制度程序、建立案例指导机制，减少自由裁量权的滥用。同时用人单位应将规章制度的合法性作为管理基础，以充分证据证明违纪事实，并结合行为实质危害判断严重性。此外法院需坚持“三阶审查”裁判逻辑，优先保障程序正义。唯有如此，才能实现《劳动合同法》维护劳动关系和谐稳定的立法目的，既防范企业违法解除风险，也为劳动者划定行为边界。

参考文献

- [1] 向春华. 用人单位解除试用期劳动合同需要哪些条件 [J]. 中国社会保障, 2021(02):68.
- [2] 明理. 劳动者投诉事实不成立用人单位能否解除劳动合同 [J]. 中国社会保障, 2025(04):77.
- [3] 曹旻昊. 用人单位单方解除劳动合同法律问题研究 [J]. 中国价格监管与反垄断, 2024(08):60-62.
- [4] 曹后军. 用人单位的劳动合同解除权应在合理期限内行使 [J]. 中国人力资源社会保障, 2021(11):55.
- [5] 向春华. 用人单位能否针对特定违纪行为解除劳动合同 [J]. 中国社会保障, 2021(04):66.