

# 再论重庆市九龙坡区人民法院判决的案件是否正确

业界对于重庆市九龙坡区人民法院关于单位通过民主程序全员降薪合法获胜的案件引起了激烈的谈论，质疑该案件的判决，那么，民主程序结果与劳动合同约定不一致时，实操中又是如何运用，不妨来看看最高人民法院民事审判第一庭解释的是规章制度与集体合同、劳动合同关系，不是集体合同与劳动合同的关系。

## 【一、法律依据】

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）第五十条规定，用人单位根据劳动合同法第四条规定，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，可以作为确定双方权利义务的依据。

用人单位制定的**内部规章制度**与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

《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。”

## 【二、规章制度的法律地位及效力】

原劳动部在《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 98 条规定：“适用法律、法规、规章及其他规范性文件遵循下列原则：

（1）法律的效力高于行政法规与地方性法规；行政法规与地方性法规效力高于部门规章和地方政府规章；部门规章和地方政府规章效力高于其他规范性文件。

（2）在适用同一效力层次的文件时，新法律优于旧法律；新法规优于旧法规；新规章优于旧规章；新规范性文件优于旧规范性文件。”

而用人单位制定的规章制度在法律地位上显然不能够同法律、法规、规章及其他规范性文件相提并论，在效力上自然也就低于法律、法规、规章及其他规范性文件。《劳动法》第 89 条规定：“用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”因此，需要注意的是，虽然司法解释赋予了劳动规章制度以一定的法律效力，但是，这种效力的发挥，必须以该规章制度从形式到内容的合法性为前提，是建立在不违反比其效力等级更高的法律规范基础之上的。

司法解释第 50 条第 2 款明确规定：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先

适用合同约定的，人民法院应予支持。”这一条规定更充分表明了规章制度应有的位置。除国家的法律、法规和政策外，劳动合同的效力也要高于用人单位制定的内部规章制度。这是因为，劳动合同是用人单位和劳动者确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议，是用人单位和劳动者合法建立劳动关系的依据。可以认为，劳动合同分别体现了劳动者个体意愿，是劳动者真实意志的表达。

所以内部规章制度的内容应当符合劳动合同的规定，即内部规章制度所规定的劳动者利益不得低于劳动合同所规定的标准。当用人单位内部规章制度与劳动合同的内容出现冲突时，应以最大限度体现劳动者利益为出发点，劳动者要求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。只有用人单位制定的劳动规章制度的内容和程序合法，并且与已经签订的劳动合同相比而言，如果它更加能够体现劳动者的权益时，在劳动争议案件中，才能考虑适用之。

### **【三、优先适用劳动合同约定内容的定义】**

#### **{1} 劳动合同在订立程序上更有利于劳动者权益保护**

用人单位内部的规章制度对其有效管理劳动者、保障劳动生产的顺利进行具有重要意义，但无论是用人单位管理层还是职工大会、职代会制定的规章制度，其制定程序都较强地体现了管理和隶属的特征，对每一个劳动者而言，疏于保护甚至是剥夺劳动者合法权益的情况，在所难免。

劳动合同不同，根据《劳动法》第 16 条和第 17 条规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。由以上规定可知，劳动合同的订立程序突出体现了平等自愿、协商一致的原则，而这对保护劳动者而言无疑提供了更为充分的程序保证。

## {2} 劳动关系本质特征的需要

尽管劳动关系具有区别于普通民事关系的特点，但是，劳动关系体现了一部分民法的特点，既有约定有效，又有约定无效。这一本质特征是用人单位内部的规章制度所不具备的。

只要集体合同或者劳动合同依法有效，在用人单位内部的规章制度的内容与其不一致时，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。正如有观点指出，明确集体合同和劳动合同的优先适用地位，可以防止用人单位、特别是管理者不正当行使劳动用工管理权，借少数人的民主侵害多数职工依法享有的民主权利，从而促进劳动力市场管理秩序的规范。

## 【四、优先适用集体合同或者劳动合同约定的启动】

根据本条规定，用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人

民法院应予支持。如果劳动者没有提出相应的请求，该如何处理呢？劳动者在劳动关系当中的权利属于其民事权利范畴当无异议，由此似乎可以得出这样的结论，即若劳动者没有提出优先适用集体合同或者劳动合同的请求，人民法院不得主动适用。本条规定所称的“不一致”，指的是用人单位内部的规章制度规定的内容较之集体合同或者劳动合同的内容对劳动者而言为不利的情况，而这种不利往往对于劳动者而言，事关其切身利益保护的重大问题。但《劳动法》等相关法律规范的立法目的，就是保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步。只有保护劳动者合法权益的目的实现了，才有利于构建和谐劳动关系并促进经济社会的发展和进步。换言之，保护劳动者合法权益是劳动法律最为重要的目的和宗旨，正是在这个意义上，《劳动法》又被称为劳动者权益保护法。由此可见，如果不考虑劳动者法律素养的缺乏或者其普遍处于弱势地位等实际情况，绝对和片面地理解本条规定，与劳动法律规范的保护目的不符。我们认为，人民法院在审理相关劳动争议案件过程中，如果出现了前述情况，应当告知劳动者享有此项权利，为劳动者充分行使权利提供帮助。

### **【法务部观点】**

{1}不能混淆司法解释中的概念，即司法解释中的规章制度与集体合同、劳动合同不一致时优先适用劳动合同。而《劳动法》第 35

条规定，职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。这是两个法律概念，但这两者之间都体现了协商。

{2}关于集体合同与个体劳动合同适用问题，法律规定了个体劳动合同中劳动条件和劳动标准不得低于集体合同标准。没有规定集体合同高于个体劳动合同时适用于集体合同，实践中只是一种有利于劳动者的逻辑优先适用于集体合同。

{3}重庆的案件是属于通过民主程序的形式来制定集体合同约定的性质，那么，为啥重庆法院判决用人单位的集体合同程序结果性质低于个体劳动合同标准有效，个别员工败诉呢？

**原因之一**，这个问题要从疫情期间国家劳动部相继出台的企业调整薪酬合法谈起，当初是由于疫情需要企业度过难关而出台的政策，现在疫情阶段已经结束，已经不适用这个政策了，但是这种思想、理念还是深深扎根于广大司法工作者头脑里。其目的是解决企业的经营困境。

法务认为重庆的法院判决案件是一个大胆的判决，应该给予一个点赞，从合理性角度来说，如果不能降薪，那么其结果是裁员、解除、关闭，大量的劳动者处于失业状态，不利于和谐社会的稳定和经济建设，适当幅度降薪将是员工和企业的一种双赢局面。

**原因之二**，通过重庆法院的这个案件判决，来倒逼、推动法律的修改，去除不合理的法律规定，弥补法律空缺，使法律能够真正有效的良性运用。

法务部负责人：徐新利 联系电话：15618989006 如您有咨询的需要，您也可以扫描下方二维码添加



以上版权所有，违者必究。