



经协商的合法规章制度效力优先于劳动

江西省吉安市中级人民法院（2018）赣08民终1765号民事判决书

案情摘要

本案為江西吉安某長運有限公司與雷某某的勞動爭議案，爭議點在於公司規章制度與勞動合同關於獎勵的規定不一致時，哪個效力優先。法院判決認為，經法定程序通過的激勵方案（公司規章制度）對雷某某具有拘束力，且該方案已考慮就高不就低原則，故駁回雷某某要求額外獎勵的反訴請求。

爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 規章制度與勞動合同不一致時的效力優先順序。
- 2 激勵方案作為規章制度的效力。
- 3 就高不就低原則的適用。

爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

4 勞動者參與規章制度制定的影響。

5 法院對勞動者選擇權的尊重。

法學見解與實務啟示

- 1 本案的核心爭議在於企業規章制度與勞動合同約定不一致時，如何判斷其效力優先順序。
- 2 《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋（二）》第十六條雖規定勞動合同優先，但本案法院並未直接適用該條款。
- 3 法院認為，首先，應尊重勞動者的選擇權，法院不應主動釋明。
- 4 其次，本案中激勵方案經民主程序制定，且雷某某作為高層管理人員參與並同意，可視為對原勞動合同的變更。
- 5 因此，法院最終選擇適用企業的激勵方案，駁回雷某某的額外獎勵請求。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上