

企业人事申诉劳动争议与劳动诉讼

- 第一条 公司员工因对公司对自己的奖惩、晋升、降级、调动等处理过程和结果有以下异议的可以进行人事申述：
- 1) 对有知情权的事情原因经过询问仍不清楚的；
 - 2) 发现奖惩、职务变动标准没有被严格执行的；
 - 3) 发现结果存在严重不公的；
 - 4) 其他违反法律或公司原则和制度的。
- 第二条 人事申述按照以下步骤进行：
- 1) 对部门负责人的异议可以以向人力资源部门递交书面形式的申诉要求，申述书应写明事由，并尽量详细列举可靠依据；
 - 2) 人力资源部门组织调查认为属实的在申述书上签署意见交并将申述书和调查材料交公司分管被申诉部门的高层领导审阅；
 - 3) 公司分管被申诉部门的高层领导根据调查材料和申述书与当事人、人力资源部门核实，必要时另外组织调查；
 - 4) 在尊重事实的基础上，公司分管被申诉部门的高层领导根据公司制度作出裁决。
 - 5) 对人力资源部门的申述可以直接上交给公司分管人力资源部门的高层领导，但必须附有详细符合事实的证明材料。
- 第三条 对申述不属实的，人力资源部门给予申述人必要解释，以消除误会澄清事实。
- 第四条 对假借申述蓄意制造事端，无事生非、挑拨离间、陷害他人的，其行为将不被认定为申述，同时公司将给予当事人严厉处罚。
- 第五条 任何人不得以任何借口对申述人进行打击报复。若发现对申述人进行打击报复的，公司将严厉惩罚相关人员。
- 第六条 有关因考评和薪酬产生的申诉，见《绩效考核手册》和《薪酬管理规定》。

劳动争议与劳动诉讼

- 第七条 本制度所指劳动争议是指公司（公司代表）和员工之间因为劳动时间、劳动强度、劳动报酬以及伤病等原因引起的不同看法，而双方又不能达成一致意见的情况。
- 第八条 本制度所指劳动诉讼是指发生劳动争议的双方中的一方向法院递交民事或经济诉讼请求，而法院予以受理的情况。本制度不涉及有关刑事诉讼的方面。
- 第九条 本制度适用于公司及所有员工和已经从公司离职的员工。公司和上述人员应严格遵守《劳动法》和国家、地方政府制定的各项法律法规，尽量避免劳动争议和劳动诉讼。
- 第十条 公司及所有员工应认真对待劳动合同，清楚合同条款的含义，严格履行合同规定的义务，同时享有合同规定的权益。
- 第十一条 发生劳动争议时当事人双方应本着解决问题的态度面对事实，寻找双方都能够接受的解决方案，必要时可以请第三方进行调解或进入仲裁程序。
- 第十二条 对无法达成一致意见的劳动争议，必要时公司向法院提出相应诉讼。
- 第十三条 发生劳动诉讼时，无论原告是公司还是员工，公司其他员工都应积极配合取证，陈述事实，必要时可以到庭作证。
- 第十四条 若发生诉讼，公司对待事件的处理决定将以法院的终审判决为准。