

论用人单位规章制度的公示与告知义务

陈传法 秦天雄

(北京化工大学文法学院,北京 100029;工业和信息化部电子科学技术情报研究所,北京 100040)

[摘要] 我国《劳动合同法》第4条关于规章制度“公示或者告知”义务的规定存有漏洞,依目的性限缩方法,用人单位履行公示义务不足以保障劳动者知情权的,应当履行告知等义务。违反公示与告知义务将影响规章制度的效力,这与法律法规的生效情形不同:法律法规与规章制度存在可选择性、可推知性、主动获知义务强度、负面影响程度等方面的差异,故法律法规采“一体生效主义”,而可能对劳动者利益产生不利影响的规章制度宜采“各别生效主义”。此外,对于资格条件型规章制度,用人单位违反公示与告知义务的,应对劳动者承担损害赔偿的法律赔偿责任,赔偿数额可相当于劳动者重新就业的成本。

[关键词] 规章制度;公示;告知义务;各别生效主义;损害赔偿

[中图分类号] D923 [文献标识码] A [文章编号] 1671-6639(2014)04-0005-05

用人单位规章制度对继续性与合作性劳动关系具有积极调整作用,对促进劳动合同实施效率、稳定劳动关系有重要意义。合法有效的规章制度是重要的“软法”。一方面,劳动者可基于规章制度的规定享有权利和利益;另一方面,劳动者必须遵守用人单位规章制度设定的义务,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位享有单方解除劳动合同的权利。现行《劳动合同法》第4条用4个条款对用人单位规章制度制定、修改的程序作了较细致的规定,其中第4款规定了用人单位的公示或告知义务,但该款规定过于简单,对用人单位公示或告知义务的具体含义、该义务对规章制度效力的影响以及违反该义务可能产生的法律后果等指向不明。本文拟围绕《劳动合同法》第4条第4款展开探讨,力求为解决上述问题提供助益。

一、规章制度“公示或告知义务”详释

《劳动合同法》第4条第4款规定:“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度公示,或者告知劳动者。”对该条款“公示或告知义务”的解释

直接关系不同情境下用人单位与劳动者的权利与义务。试举两例,案例一:若有用人单位甲,其所有劳动者乙、丙、丁、戊等均参与该用人单位某一规章制度的起草与表决工作,这些劳动者在起草与表决工作中已经知悉该规章制度的内容,则用人单位甲是否需向劳动者乙、丙、丁、戊履行公示或者告知义务?案例二:若有用人单位甲以张贴布告的方式公布了一项劳动规章制度,其劳动者乙、丙、丁均通过该布告知悉了规章制度的内容,但劳动者戊基于合理的特殊原因并未实际知悉该规章制度的内容,那么用人单位甲是否负有再另行向劳动者戊专门告知的义务?对上述案例的解答需建立在对“公示或告知义务”准确解释的基础上。

(一)文义解释

对规则的解释应首选文义解释方法。从法律规则类型看,本款是一项义务性规则,规定了用人单位对劳动者的一项义务。

1.三要素——义务主体、客体和内容。公示与告知义务的主体为用人单位,受众为劳动者;义务的客体是直接涉及劳动者切身利益的规章制度;义务的内容是对制定、修改后的规章制度进行公示或者告

[收稿日期] 2014-09-17

[作者简介] 陈传法(1969-),男,北京化工大学文法学院副教授。

秦天雄(1988-),男,工业和信息化部电子科学技术情报研究所法律顾问,助理工程师。

知,公示和告知必须履行且至少履行一项,但无须同时履行。

2.公示和告知。公示与告知均是传播信息的方式,各自具有不同特点。公示的对象一般是特定群体,常采用公开展示的方法,法律效力适用“发布规则”——信息传播主体公开、广泛地在特定时间、地域以特定形式向公众发布特定信息后,即推定所有接收方均知悉公示的内容,纵使有人尚未知悉,该传播亦对其有效。属于一种“一对多”模式。

告知对象一般是特定个体,采用具体传递的方法,法律效力适用“到达规则”——信息传播主体须用特定的方式、向特定的人进行传播,该信息到达接收方或置于接收方可控或可了解的范围内之后,即推定该接收方知悉了公示的内容,该传播始对其有效,未接受到告知的,该传播不对其有效。属于一种“一对一”的模式。

(二)历史(立法)解释和目的解释

文义解释方法是释明规则内容的首选方法,但该方法并不保证对每一个条文的解释均属公正、合理,因此常需采用其他方法进行补充。

首先,采用历史解释方法。历史解释又名立法解释,即通过立法史材料揭示立法本意——即立法当时设想的适用范围^[1]。通过查阅《劳动合同法》立法资料可知,公示或告知义务条款在最初的《征求意见稿》中规定为:“用人单位的规章制度应该在单位内公告。”其义务内容只有公告一项,义务客体是所有“规章制度”。二审稿改为:“用人单位的直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当在单位内公示,或者发给劳动者。”义务内容变为两项,公示或者发给,二者之间是择一关系,义务客体缩减为“直接涉及劳动者切身利益的规章制度”。三审稿、四审稿改为:“直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示,或者告知劳动者。”义务内容变为公示或者告知,二者之间也是择一关系,义务客体不变。最后表决通过的内容是:“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”除增加了“重大事项决定”外,对于用人单位保障劳动者知悉劳动规章的义务内容与客体的表述与三审稿、四审稿相比无变化。

纵观上述立法材料,立法者的意图清晰可见,主要有两点:一是在确定用人单位公示或者告知义务

范围时须慎重,避免不合理加重用人单位义务。二是要优化用人单位的义务内容,保障劳动者知情权可以有效实现。第二项立法意图对我们准确理解公示或告知义务的含义至关重要。

其次,采用目的解释方法。目的解释是指以立法目的作为根据解释法律。《劳动合同法》第1条开宗明义指出“保护劳动者的合法权益”是其重要的立法目的。自1984年《世界人权宣言》将知情权确定为基本人权起,知情权原则已经成为现代社会所普遍接受的权利准则^[2]。毫无疑问,知情权是劳动者的重要权利,保障劳动者获取用人单位规章制度内容的权利是保障知情权的题中之意,故公示与告知义务的履行不能只重形式,而须确保真正实现每一个劳动者的知情权。若公示不能达到使每一个劳动者知悉规章制度内容的目的,则用人单位就应当采用告知等其他方式进行补充,确保劳动者知悉。

由于劳动者对用人单位已表决通过的规章制度不知悉,及公示或告知的规章制度的内容应当为劳动者所了解,是用人单位向劳动者负担公示与告知义务的当然前提条件,故从立法目的出发还可得出以下推论:若劳动者已经知悉规章制度的内容或者知情权已经实现,则用人单位不承担公示与告知义务,勿用对劳动者进行公示或告知。换言之,公示与告知义务并非无条件的绝对义务,而是有条件的相对义务,不作区分一律要求用人单位履行公示或者告知义务的做法缺乏合理性,在特定情形下会无端加重用人单位的负担。当然,用人单位对劳动者已经知悉该规章制度的内容负举证责任。

依据上述解释,对于案例一而言,按照文义解释,用人单位甲在该规章制度表决通过后依然要向劳动者乙、丙、丁、戊履行公示或者告知义务,而依据历史解释和目的解释,用人单位甲就无此义务;而对于案例二,按照文义解释,用人单位甲不负有再另行向戊专门告知的义务,但是依据历史解释和目的解释,用人单位甲就负有此义务。

很显然,历史解释和目的解释的结果比文义解释的结果更加合理。故我们认为,用人单位的“公示或告知义务”应增设例外规定,“用人单位履行公示义务不足以保障劳动者知情权的,应当履行告知等义务”。立法者如欲在修订法律时消除此漏洞,只需将原条文表述改为“公示与告知等义务”即可。

本文采广义的法律解释概念;若采狭义的法律解释概念,此处应为漏洞补充,补充方法为目的性限缩。

知情权一词源于英文“right to know”。在日文中被译为“知る権利”。台湾将其译为知的权利和资讯权。在我国通常称为知悉权、了解权或者得知权,是指自然人、法人及其他社会组织依法享有的知悉、获取与法律赋予该主体的权利相关的各种信息的自由和权利。参见汪习根,陈焱光.论知情权[J].法制与社会发展,2003(2):p62-74.

二、公示、告知义务与规章制度的效力

对公示与告知义务的理解除关系到用人单位与劳动者的权利义务外,亦直接影响规章制度的效力认定。所谓规章制度的效力是指,规章制度对其所指向的劳动者的强制力或者约束力,是规章制度不可缺少的要素。判定规章制度是否有效在用人单位与劳动者发生争议时至关重要,但现行《劳动合同法》对规章制度的效力并未作明确规定,现有研究也多集中在规章制度的内容及制定程序对规章制度效力的影响上,鲜有论及用人单位的公示与告知义务与规章制度效力的关系问题,似乎觉得在该问题上不存在争议。然而研究发现,用人单位公示或告知义务与规章制度效力的关系并非清晰明了,现有观点也并非无值得商榷之处。

(一)“公示前提说”及简评

“公示前提说”认为,“公示是规范性文件生效的前提,规章制度的公示关系到规章的生效”^[3],并将2001年4月最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第19条作为其有利论据。该款内容为:“用人单位根据《劳动法》第4条之规定,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,可作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”我们赞同该学者将规章制度的生效条件与用人单位的公示(或告知)义务相联系的做法,但最高院的相关司法解释毕竟制定于《劳动合同法》出台之前,其结论并不完全准确、完整。

(二)“一体生效主义”评析——法律法规效力与规章制度效力之差异

一般人初次接触此类问题,大多下意识地认为,可比照法律法规生效的方式与时间确定用人单位规章制度的效力。综观各国立法,关于法律法规生效的方式与时间通常有以下规定:一是自公布之日起开始生效;二是公布后经过一段时间或具备一定条件生效;三是以到达期限为生效时间。然而,无论采用哪种生效方式,法律法规的生效时间都不会考虑个人因特殊原因不能知悉法律法规的情形。也就是说,在一定时间一定地域,国家对法律法规采取“一体生效主义”——即规则生效时间不会因人而异,违法者也不能以不懂法为由主张豁免责任。

在此应予考虑法律法规的“一体生效主义”能否类推适用于用人单位规章制度生效上?我们认为法

律法规的“一体生效主义”是符合法律法规特征的规范生效规则,然而其对规章制度并不适用。法律法规与规章制度存在以下四方面的差异,这些差异影响“一体生效主义”对规章制度的适用性:

第一,两者在确保被调整对象知悉规则内容的经济成本上存在差异,可选择性不同。一般而言,基于信息传递经济成本的考虑,法律法规和规章制度都会将公示作为首选方式,但法律法规调整对象的个体情形千差万别,若要求无遗漏地让每一位公民都能知悉法律法规,仅公示方式显然不够,而一旦采用其他方式,比如告知,国家无疑要承担无比高昂的经济成本,任何一个国家都将难以承受。而对于规章制度而言,一个用人单位的劳动者的数量总是有限的,不能知悉规章制度的情形也是有限的,即使采用个体告知方式,一般不会花费巨大的经济成本。用告知方式公布法律法规的经济不合理性,导致法律在公布方式上的可选择性差——只能是公示,但是用告知方式公布规章制度却具有经济上的合理性,此时若仍排除告知方式不用,显然不具说服力。

第二,法律法规与规章制度的内容存在差异,可推知性不同。一般而言,法律法规的内容除程序性规定以外,大多与日常生活中的人情事理一致,且“法律不究细故”,抽象程度较高,即使民众不能明确知悉法律法规的具体规定,亦可从日常生活规则中大致推知其内容。比如,百姓或许不知盗窃1万元可能被判几年刑罚,但其定知这种盗窃行为会构成犯罪。规章制度与此不同,规章制度中程序性规范较多,且所涉内容大都具体而微,且往往与人情事理无涉,难以根据人情事理或法理推知。可推知性差的,公示与告知义务自然应当严格,反之,可适当放宽,且在一定程度上公众因不知悉规则内容而给自己带来损害的可能性也较低。

第三,法律法规与规章制度的社会价值存在差异,主动获知义务强度不同。法律法规着眼于社会公共生活,服务于公平正义与公共秩序,一个社会人的生活是“法律下的生活”,法律从某种意义上来说已经成为当代人的生活方式,了解法律是当代人对社会、对国家(共同体)的义务,公众有较高的义务主动了解法律法规。规章制度总体而言服务于用人单位的目的事业,劳动者主动了解用人单位的规章制度的注意义务较低。主动获知义务较强的,公示与告知义务自然弱些,要求被部分调整对象在不知悉的情形下亦接受规则带来的不利结果也就变得可忍受些;反之,则难以接受。

参见郑尚元,王艺.用人单位劳动规章制度形成理性及法制重构[J].现代法学,2013(6):p73-84.

第四,法律法规与规章制度的生效时间不一致导致秩序紊乱的可能性存在差异,负面影响程度不同。若法律法规的生效时间因人而异,则法律的实施将变得不可捉摸,相互可能发生交往的人们可能生活在不同的法律时空之下,社会秩序将无法保证。为逃避法律责任,各种不知悉法律的借口也会层出不穷,相应的举证负担甚至会困扰专门的法律工作者。而规章制度主要规范的是用人单位与劳动者之间的关系(仅间接或部分涉及劳动者与劳动者之间的关系),一般情况下生效时间不同,不会扰乱用人单位之内人们之间的工作生活秩序。措施的负面影响也是判定其合理性的重要标准,可预料到的负面影响越大,该种措施的合理性越低;反之,则越高。

总而言之,虽然法律法规和规章制度本应让所有规范对象知悉或处于可知悉状态之下,但是由于法律法规的个体告知成本太高,同时,个体又有推知法律法规内容的能与主动了解法律法规的社会义务,且个体不知悉法律法规所带来的危害也不是太大,故对于法律规范而言,忽略部分被告知主体的知情权,在公布后采取“一体生效主义”更具合理性。相反,用人单位的规章制度的个体告知成本可控,个体不知悉规章制度所带来的危害可控,同时,个体又几不具有推知规章制度内容的能与主动了解规章制度的社会义务,故法律法规的“一体生效主义”就不能完全被类推适用,规章制度的生效须分清不同的具体情况,因人而异。

(三)本文的观点:对劳动者不利时的“各别生效主义”

我们认为,运用目的解释方法,为保障劳动者合法权益,规章制度的生效时间可根据规章制度的内容、规章制度被劳动者知悉或可能知悉的时间而有差异,甚至同一规章制度、同一规章制度不同内容、同一规章制度的相同内容对于不同劳动者生效时间也可有所不同。

首先,前已述及,用人单位公示与告知义务的主体仅限于“直接涉及劳动者切身利益的规章制度”。若某规章制度并不直接涉及劳动者切身利益,则该规章制度只要实体内容和制定程序均合法,则用人单位可设定该规章制度的生效方式与时间,此时仍为“一体生效主义”。

其次,若某规章制度直接涉及劳动者切身利益,则其生效时间与用人单位公示与告知义务密切相关。理论上讲,在制定的规章制度未对劳动者利益产生不利影响的时候,公示之时(若用人单位另行指定

了生效时间,以指定时间为准)即可对劳动者生效。但当所制定的规章制度对劳动者利益产生不利影响之时,采用公示方式向劳动者进行传达的,若有某一劳动者因为如上例所示的特殊情形等,确实客观上无法知悉该规章制度内容,那么用人单位就有义务另行以告知或其他方式,使该劳动者能够知悉新规章制度内容,则该规章制度自该劳动者可知悉时对该劳动者生效,是为“各别生效主义”。

最后,对于那些不利于劳动者利益的规章制度,若用人单位另行指定了其生效时间,该指定时间与某劳动者实际知悉时间不一致的,以后一时间为准。或许,有些规章制度内容对劳动者有利与否,用人单位和劳动者判断各不相同,此时,应以劳动者的判断为准。劳动者认为对自己有利的规章制度,可采取有利追溯原则,主张自公示时起就对自己生效。

三、违反公示与告知义务的法律后果

法律后果是指行为人依据法律承受的有利或不利后果。如前所述,用人单位违反规章制度公示与告知义务,首先影响的是该规章制度的效力,通过规章制度的生效(无不利影响时)或不生效(有不利影响时)承受不利后果,此外则无须承担其他不利的法律后果。例如,在规章制度为劳动者设定义务时,用人单位违反公示或者告知义务,其法律后果是:该规章制度对劳动者暂不生效,劳动者有权在不知悉该规章制度的内容之时拒绝履行义务,若该义务有履行期限,劳动者的期限利益亦不受影响,可通过顺延方式进行救济。

然而,上列情形并不一定就能穷尽用人单位违反义务的所有法律后果。有一些规定资格条件的规范,从规范属性看,可归入授权性规范当中,然其规定重点不一定是授予某种权利(资格),更可能是获取资格的条件,或者,资格条件与资格同等重要。若用人单位的规章制度所规定的内容为此种资格条件,比如升职条件、上岗条件、获取某种福利待遇的条件或者是取得其他利益的机会等等,此时,用人单位违反公示与告知义务,其法律后果究竟如何,颇值探究。

试举一例:2012年11月,教育机构甲通过合法程序制定了一项资格条件型规章制度,规定自2014年1月1日起重新竞聘教学岗位,竞聘核心条件是依据过去三年(2011年1月1日-2013年12月31日)内在核心期刊发表学术论文的数量,其中发表

所谓期限利益,是指期限到来之前当事人享有的利益。见[日]山本敬三.民法讲义·总则[M].解亘,译.北京:北京大学出版社,2004.p225.

10篇及以上可竞聘一级岗,发表5-9篇可竞聘二级岗;发表2-4篇可竞聘三级岗,发表0-1篇只可竞聘四级岗,岗位级别不同待遇不同。2012年12月1日,教育机构甲以在教育机构大门上张贴海报的方式进行公示。然而在2012年9月1日,教育机构甲的劳动者乙、丙、丁三人已经甲同意出国交流学习,未参加该规章制度的制定,用人单位甲也未通过其他方式告知乙、丙、丁三人。后乙、丙、丁三人分别在2013年1月1日、2013年12月1日、2014年1月10日回国,回国后看到了该新规章制度,均认为自己的权利受到了侵犯。

若仅认为该规章制度对劳动者可能产生不利影响,然后依前述观点认定该规章制度对乙、丙、丁三人分别在2013年1月1日、2013年12月1日、2014年1月10日生效,似乎可以起到对乙、丙、丁的保护作用,然而实际上这种保护对于乙、丙、丁三人并无实益。一般而言,资格条件型规章制度并不直接剥夺或赋予劳动者以某种利益,而是通过改变劳动者的预期,在一个较长时段内改变劳动者的行为。对于乙、丙、丁三人而言,虽推迟规章制度对其的生效时间,然其却不得不接受自2014年1月1日起竞聘规则发生变化这一事实。劳动者均有权享有13个月的时间来调整自己的教学与科研安排,花更多时间在科研上,发表更多学术论文以争取有资格应聘更好级别的岗位获取更丰厚的利益,但是对于乙、丙、丁而言,乙只享有12个月的调整时间,丙只享有一个月的调整时间,丁完全无调整时间,与其他竞争者相比显然处于劣势,其期间利益并未得到保护,而这个期间利益对于其获得其他权利是至关重要的。

故那种认为规章制度只包含直接权利义务内容的认识是有局限的,据此认识设计的法律后果也包含缺漏。要弥补此种缺漏,必须针对资格条件型的规范增加用人单位违反公示与告知义务的法律后果。我们认为,对于资格条件型规章制度,用人单位不履

行公示与告知义务可能会损害劳动者的利益——一种新型的期限利益,在此期限内,劳动者可通过改变自己的行为从而使自己获得一种资格进而获取某些实际利益的机会。此种期限利益的损失无法通过顺延的方式予以维护,因为特定条件下行使权利的时间不具有顺延性,只能在规定的时间内行使,错过之后不能“原物返还”,而只能弥补损失。这种例子很多,比如上述教育机构甲教师岗位的评定,不会因为个别劳动者不知悉而对评定程序进行时间上的顺延,乙、丙、丁由于缺乏准备论文的时间而丧失评定更高岗位机会的,只能下次再评定,对于其损失只能通过事后赔偿。

用人单位违反资格条件型规章制度的公示与告知义务,将使得部分劳动者丧失获得某种福利或利益的资格与机会,改变了劳动者对其工作岗位的长久预期,降低了员工队伍的忠诚度及劳动关系的稳定性。故意不告知特定劳动者规章制度内容的行为还涉嫌歧视,不仅降低了劳动者的工作积极性,而且有可能导致劳动者中断此次劳动关系。中断后,劳动者不得不面临重新搜索合适的用人单位的困境,产生搜寻成本和重新就业的成本,这对劳动者而言都是损失。为防止用人单位从中得利,可将外部成本内部化,责令用人单位对劳动者进行赔偿,从而使用人单位不敢对劳动者作出不合理的差别待遇,诚信待人。我们认为,其赔偿的数额可以是劳动者搜寻新用人单位的成本和重新就业的成本。

总而言之,用人单位规章制度公示与告知义务不应当是选择关系,而应当是服务于劳动者知情权的并列(手段)关系。在规章制度可能直接对劳动者产生不利影响时,用人单位对某劳动者违反此义务,将直接影响到规章制度对该劳动者的效力,此为各别生效主义。若规章制度规定的是资格条件型规范,用人单位违反此义务,则应对受影响的劳动者承担损害赔偿法律责任。

[参考文献]

[1]梁慧星.裁判的方法[M].北京:法律出版社,2003. p159~160.

[2]邵春霞.公民知情权:和谐社会的合法性基础政治与法

律[J].政治与法律,2007(3):p32~36.

[3]林嘉主编.劳动合同法条文评注与适用[M].北京:中国人民大学出版社,2007.p29~30.

(下转第45页)

用[EB/OL].[2013-10-08].http://news.Chinamazu.cn/ztbd/.

[5]莆田市旅游局.关于请求转包国家旅游局推荐湄洲岛风景名胜区申报国家5A级旅游景区的报告[EB/OL].[2013-03-18].http://xxgk.putian.gov.cn/Depart_82/PublicItemView_61035.aspx,

[6]张远.城市节庆旅游效应研究——以苏州国际旅游节

为例[J].绿色科技,2011(8):p235~237.

[7]莆田市旅游局.关于请求将湄洲岛景区提升工程列入省重点旅游项目计划并申请资金补助的请示[EB/OL].[2013-01-10].http://xxgk.putian.gov.cn/Depart_82/PublicItemView_59817.aspx.

The Research on the Effect of Festival Tourism ——Taking the Tourism Festival of Meizhou Mazu Culture in Fujian as an Example

Tang Li

(School of Management Minnan Normal University, Zhangzhou Fujian 363000, China)

Abstract: With methods of literature review and field investigation, this paper analyzes the positive and negative effects of Tourism Festival of Meizhou Mazu Culture on the economy, social culture and environment respectively, by collecting some information about the present development of Meizhou Mazu Culture Tourism Festival. Moreover, the paper also proposes some guidelines and measures: government guidance, enterprise participation and market operation, etc., focusing on festival culture theme, celebrating festival rationally, training of specialists in the field of festival tourism, improving the quality of tourism services, reducing pollution, promoting the ecological environment protection and so on. Thus, the positive effects of festival tourism can be better developed and the negative effects can be avoided effectively.

Key words: festival tourism; effect; tourism festival of Mazu culture; Meizhou

(上接第9页)

On Obligation of Employer to Publicize and Inform its Rules and Regulations

Chen Chuanfa Qin Tianxiong

(College of Humanities and Law BUCT, Beijing 100029; ETIRIMIIT, Beijing 100040, China)

Abstract: There exist some serious flaws in the article 4 of *Labor Contract Law* on the obligation of employer to publicize and inform its rules and regulations. In accordance with the limit and shrinkage method of objective, when employers do not fulfill their obligation to publicize the rules and regulations well, they need to supplement the informing obligation to make sure that the employees know the rules and regulations. The violation of the employer's informing obligation will affect the efficacy of the rules and regulations, which are different from the laws issued by the parliament and congress in four ways: optionality, predictability, the intensity of actively learning obligations, and the level of negative impact. Therefore, the law issued by the parliament and congress will work for everyone once it is published, while the employer's rules and regulations should adopt individual validity doctrine, not work for everyone when it is published. In addition, for those rules and regulations with prerequisites, if employer breaches its obligation to publicize and inform, the employer should bear the legal liability to compensate the damages, and the amount of indemnity could be equal to the costs which the employee spend in finding a new job.

Key words: rules and regulations; obligation to publicize and inform; individual validity doctrine; compensation for damages