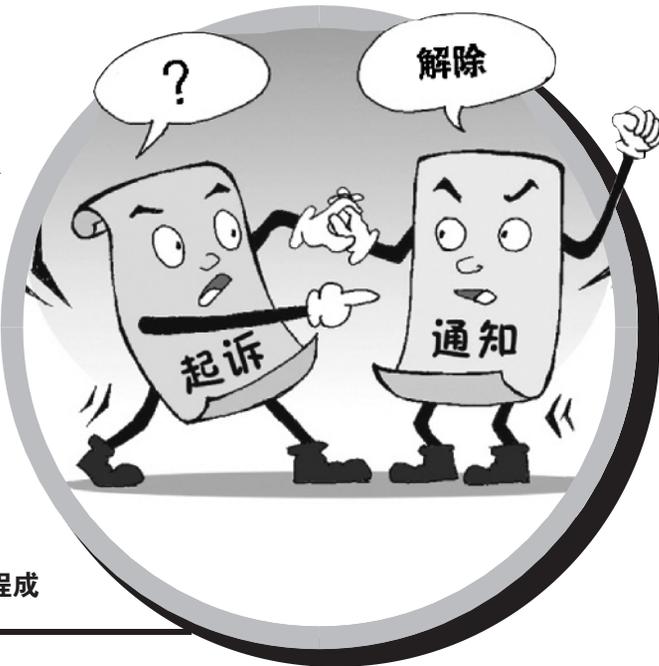


春节假期刚刚过去，因年终岁尾解职、离职而引发的劳动争议有所增加。“明明错在员工，怎么反而认定公司违法解除劳动合同？”审判实践中，一些用人单位在败诉之后，往往会发出类似的抱怨。为此，笔者拟结合审判实例，对此类问题做一简要分析。

- 口头宣布解职 对员工有效吗
- 邮寄通知炒人 接收地址是否有讲究
- 登报送达通知 事先未穷尽其它手段行吗

三问解除通知应如何送达？

□程成



口头宣布解职 对员工无法律约束力

李兰萍因学习不认真、工作责任心不强，以至于在工作半年后，其能力与水平还不及上班一个月的普通员工，甚至时不时还会给公司造成一些小损失。公司在对其进行教育的同时，还专门送李兰萍到相关机构培训，可由于李兰萍吊儿郎当，培训归来仍无法胜任工作。

公司领导一怒之下，把李兰萍叫到办公室，一顿臭骂之后口头通知其“从下个月起不要再来上班”。岂料，一个月后，没有上班的李兰萍却以公司违法解除劳动合同为由，要求公司支付双倍赔偿金。而法院也支持了其诉讼请求。“公司怎么会是违法呢？”直到手持判决书，公司领导似乎仍莫名其妙。

点评：

法院的判决并无不当。解除劳动合同通知的送达，是指用人单位按照法定程序和方式将解除劳动合同通知书交给被解除劳动合同的劳动者的行为。其意义在于它是解除劳动合同通知书发生法律效力的前提，是用人单位应当履行的一项重要义务。虽然

《劳动法》第26条第(二)项和《劳动合同法》第40条第(二)项均规定，对“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的”，用人单位可以解除劳动合同，但也已明确指出必须“提前30日以书面形式通知劳动者本人”。正因为公司只是口头通知，决定了公司虽有正当理由，却仍然属违反法定程序。

邮寄通知炒人 不按确认地址难成立

黄文秀与一家公司签订书面劳动合同时，虽然向公司提交了身份证复印件，但考虑自己已经结婚并与丈夫居住在新购的房屋，而将通讯地址确认在该新购房屋。由于黄文秀在处理家务时不慎受伤，且在医疗期满后不能从事原来的工作，也不愿服从公司的另外安排，公司不得不决定解除与其的劳动合同，并按照黄文秀身份证中的地址，向其邮寄了书面通知。可两个月后，黄文秀却要求确认与公司的劳动关系依然存在。法院也对此给予了认可。“公司早已履行送达解除劳动合同通知的义务，怎么还能够认定彼此之间存在劳动关系？”宣判时，公司领导似乎不相信自己的耳朵。

点评：

法院的判决无可厚非。用人单位履行送达解除劳动合同通知的义务，必须严格遵守两项准则：一是实际履行。即用人单位在事实上已向劳动者送达解除劳动合同通知书；二是充分履行。即用人单位应当本着负责、诚信的心态向劳动者送达，保证其所通过的送达程序及方式足以让被送达的劳动者知道该通知。正因为黄文秀已经在劳动合同里确认其联系地址的情况下，公司并未依此住址送达通知，而是仍然向其身份证中的地址邮寄，且不能提供签收人信息，决定了其行为未能保证黄文秀及时、有效地收到，故其送达行为并不符合法律规定，解除行为自然也就不能不发生法律效力。

登报送达通知 事先未穷尽手段无效

梁林艳与公司领导发生矛盾后，在长达半年的时间里一直未到岗上班，公司也未向其支付工资。2014年10月，梁林艳突然来到公司主张工资待遇。而公司出具了一份当地的报纸，称其已经通过登报的形式，向梁林艳公告送达解除劳动合同的通知，双方

的劳动合同已经解除，梁林艳早已无权索要工资。

原来，公司因不想与梁林艳正面接触，于是既未直接联系梁林艳协商解除事宜，也没有按照梁林艳确认的联系地址邮寄送达解除劳动合同通知，便直接在报纸上刊登解除劳动合同的公告。双方引发诉讼后，公司面对法院的判决却大惑不解：“登报解除也会是无效？还得向梁林艳支付工资？”

点评：

法院的判决是正确的。向劳动者送达解除劳动合同通知书，应当遵循以下原则：以书面形式直接送达劳动者本人；本人不在的，交其同住成年亲属签收；直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期；只有在受送达劳动者下落不明，或者用上述送达方式无法送达时，方可公告送达，即张贴公告或通过新闻媒体通知。能用直接送达或邮寄送达而未用，直接采用公告方式送达，视为无效。正因为公司可以事先采取打电话、发短信、邮寄等方式向梁林艳送达通知，却并未采取可能采取的送达方式，直接在报纸上刊登公告，决定了此举并不符合法定程序。

【法律咨询台】

单位未缴纳社会保险 员工可以申请劳动仲裁吗？

您好！我是单位的职工，自入职以来单位一直没有为我缴纳社会保险，我了解到劳动争议的案件首先需要进行劳动仲裁，于是我在和单位协商无果之后，向当地的劳动争议仲裁委员会申请了仲裁，但是劳动争议仲裁委员会不予受理我的案件，答复说要求单位补缴社会保险的劳动争议案件，仲裁委员会一般不予，我很是不解，难道我的情况不属于劳动争议吗？

职工 刘师傅

律师解答：

北京市常鸿律师事务所主任 常卫东

单位未缴社保致损 员工有权申请仲裁

您好，用人单位未给劳动者缴纳社会保险，的确属于劳动争议。按照法律的相关规定，劳动争议的案件是“仲裁前置”这是没有问题的。而《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会研讨会会议纪要》则规定，用人单位未为劳动者建立社会保险关系、欠缴社会保险费或未按规定的工资基数足额缴纳社会保险费的，劳动者主张予以补缴的，一般不予受理，告知劳动者通过劳动行政部门解决。因此劳动争议仲裁委员会其不予受理的决定是符合相关规定的。

需要指出的是，上述《纪要》还规定，由于用人单位未按规定为劳动者缴纳社会保险费，导致劳动者不能享受工伤、失业、生育、医疗保险待遇，劳动者要求用人单位赔偿损失或按规定给付相关费用的，应予受理。也就是说，如果单位没有给劳动者缴纳社会保险，当出现需要被保险的事由时因为单位没有为其缴纳导致员工不能享受各项社会保险，所造成的损失可以主张由单位进行赔偿，此类劳动争议仲裁委员会应当受理。您还可以去当地的劳动行政部门举报，由其单位实施行政处罚并监督其为劳动者办理社会保险。

法律链接：

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会研讨会会议纪要》第1条：(1)用人单位未为劳动者建立社会保险关系、欠缴社会保险费或未按规定的工资基数足额缴纳社会保险费的，劳动者主张予以补缴的，一般不予受理，告知劳动者通过劳动行政部门解决；(2)由于用人单位未按规定为劳动者缴纳社会保险费，导致劳动者不能享受工伤、失业、生育、医疗保险待遇，劳动者要求用人单位赔偿损失或按规定给付相关费用的，应予受理。

“无铅工艺”松花蛋标注“无铅”蛋

乐天超市欺诈消费者被判三倍赔偿

□本报记者 李一然

细心的消费者刘先生在乐天超市买了14盒标注“无铅松花鸭皮蛋”后，想弄清楚包装盒上的NY/T754-2011绿色食品标准到底是什么意思。结果查询后方知，他所购买的松花蛋并非无铅，只是采用了无铅生产工艺，铅含量与其它牌子的松花蛋不同而已。为此，刘先生以超市误导消费者为由起诉，要求乐天超市退还价款191.8元并索赔三倍赔偿。朝阳法院一审判决支持了刘先生的诉求。

2014年6月，刘先生在乐天超市购买了南昌市梅氏食品有限责任公司(以下简称梅氏公司)出产的“一旦鲜”牌“无铅松花鸭皮蛋”14盒共191.8元。购买后，发现该商品标适用标号为

NY/T754-2011的绿色食品标准。经查询，该标准规定商品铅含量低于0.1mg/kg。

刘先生认为，该指标意味着凡是皮蛋均是含铅的，只是含量不同而已，松花蛋可以标注“无铅工艺”，但直接标明“无铅松花鸭皮蛋”对消费者是一种误导。乐天超市销售的“一旦鲜”松花蛋突出标明其是“无铅”松花蛋，属于欺诈消费者行为，故根据《消费者权益保护法》第55条，请求法院判令乐天超市退还价款191.8元，并三倍赔偿575.4元。

乐天超市指出，传统工艺加工松花蛋，一般在泡制液中加入0.2%至0.4%的氧化铅以保持松花蛋的样态，无铅工艺则是在浸

泡液中加入对人体无害的其他金属离子以取代氧化铅。蛋制品从源头到成品过程中，接触到的空气、水、饲料都会含有微量的铅，因此即使采用无铅工艺生产松花蛋，也可能有微量的铅残留，因此蛋与蛋制品的国家标准及绿色食品标准均允许一定的铅含量。江西省质量监督局出具的《蛋制品生产许可证审查细则使用说明》中明确指出，所谓“无铅皮蛋”是在皮蛋加工时不添加氧化铅，并不是皮蛋中绝对不含铅元素。该产品标签上标示的“无铅松花鸭皮蛋”指的是“无铅工艺”，并不是指该鸭皮蛋不含铅，且商品名称旁边已标注“无铅工艺”字样，并通过加边框、改变颜色、加深字体等方式

引起消费者注意，故不存在欺诈行为。刘先生对“无铅”的理解有误，不同意其诉讼请求。

朝阳法院经审理认为：虽然在松花蛋制作领域存在无铅工艺，但对于一般消费者而言，产品在未有对“无铅工艺”进行适当解释并在商品上标注具体铅含量的情况下，所谓“无铅”即理解为不含铅，“无铅松花蛋”即含铅量为零的松花蛋。本案中超市所销售的松花蛋经检测，铅含量为0.07 mg/kg，虽符合标示的绿色食品标准，但不能等同于一般消费者理解的“无铅”。据此法院认定超市出售该商品的行为属于虚假宣传，构成欺诈消费者的行为，应依照《消费者权益保护法》第55条承担赔偿责任。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
18301020975

changlawyer110@126.com