

对法律规定或协议约定认识有误区 凭感觉执意向单位索赔

劳动者“任性维权”难获法律支持

□本报记者 李一然

由于对法律规定或协议约定的内容不能全面、深入地理解，一些劳动者在发生争议后完全凭自己的感觉“任性维权”，结果未获得法律的支持。以下几个西城区法院判决劳动者败诉的案例，旨在告诫劳动者要秉持诚信原则，并以恰当的方式维护自己的合法权益，通过用人单位、劳动者以及社会各界的共同努力，构建和谐有序的用工关系。

案例1 落户北京约定服务期 个人提前离职需赔偿

2012年6月1日，应届毕业生周某应聘至某公司工作，该公司承诺为其办理进京落户指标及手续。为此，周某签订《承诺书》，承诺自户口进京5年内不会主动辞职，如违约赔偿公司损失10万元，金额按实际履行的承诺服务年限，以每年20%的比例递减。

2012年11月，双方签订劳动合同，周某落户西城区。2014年6月，在合同刚满2年的情况下周某提出离职，并依《承诺书》约定向公司支付赔偿金6万元。

此后，周某起诉要求公司返还其离职赔偿金6万元。诉讼中，公司向法院提交员工离职损益分析，证明周某因不满服务期提出辞职，给公司造成重大经济损失。

法官说法

周某签订承诺书是基于劳动关系而产生的，应属劳动合同的组成部分。根据法律规定，落户违约金违反法律规定，用人单位以此要求劳动者支付违约金的，不应予以支持。但本案具有特殊性，特殊之处在于周某明知进京户口指标系重要的稀缺资源，并可在服务期届满前违反诚实信用原则单方提出辞职会给公司造成损失，故周某应当按照承诺书约定向公司赔偿经济损失。此外，根据公司提交的员工离职损益分析，因周某的离职确实给公司造成重大经济损失。故法院在综合考虑劳动者的恶意以及违反诚实信用原则的严重程度后，最终判决支持用人单位的诉讼请求。

案例2 女职工孕期遭解雇 单位未必需赔偿

2002年11月6日，崔某入职某公司，双方签订无固定期限劳动合同。2014年5月21日至2015年6月25日期间，崔某一直休病假，履行了病假手续。

2015年6月，崔某怀孕。从当年6月26日起，崔某一直休假，但未履行请假手续，亦未到岗出勤。2015年8月31日，公司以崔某连续旷工两个月，违反公司的规章制度为由，向其《解除劳动合同通知书》。

崔某认可旷工事实，但认为这是因怀孕后情绪不稳定所致。而公司在其孕期内单方解除劳动合同系违法解除，应向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

法官说法

对女职工的特别保护是劳动法律体系的一种基本制度，但这并不意味着“三期”女职工可以无视用人单位的规章制度。本案中，双方均认可崔某自2015年6月26日起未向公司履行请假手续且未提供劳动。崔某连续旷工的行

为，违反了公司的规章制度，公司以此为由解除劳动合同，符合法律规定。故法院判决认定公司系合法解除劳动合同，无需支付赔偿金。

实践中，经常有女职工存在认识误区，认为只要怀孕了，用人单位便不可与其解除劳动合同，其实不然。虽然，《劳动合同法》规定用人单位不得对“三期”女职工有过失性辞退和经济性裁员，但法律同时规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可与其解除劳动合同。换言之，即使劳动者怀孕，如果其行为符合某些法定情形，用人单位同样可以解除劳动合同。

案例3 不满单位强行调岗 自行旷工难获赔偿

2013年3月1日，陈某入职某公司。2015年12月初，因陈某原岗位撤销，公司与其商讨调岗事宜，未果。2015年12月15日、16日，公司先后通过电子邮件通知陈某新的工作岗位和内容，职级、薪资不变，陈某均予以拒绝。

2015年12月22日，陈某与公司总经理就调岗问题进行谈话，因语言激烈，经理让其“滚出去”。由此，陈某认为经理要与其解除劳动合同，自次日起未再提供劳动。

2015年12月24日，公司人力资源主管向陈某发送电子邮件要求其上班并进行工作交接，未果。2015年12月31日，公司向陈某邮寄送达解除劳动合同通知，理由为旷工。

陈某认为其不服调岗决定，且经理让其“滚出去”，故未再提供劳动，而这属于公司单方解除劳动合同关系，故要求其支付违法解除劳动合同经济赔偿金。

法官说法

法院审理认为，虽然双方就陈某调岗事宜有过协商，但因其不同意调岗而未果。陈某在与经理的谈话过程中涉及调岗事宜，但无法显示经理有辞退陈某的意思表示，陈某因不服从调岗而据此认为双方劳动关系于当日解除，进而不再提供劳动的行为构成旷工，违反了公司的规章制度，公司以此为由与其解除劳动合同，符合法律规定。故法院最终判决公司无需支付陈某解除劳动合同经济赔偿金。

需要劳动者注意的是，如果对工作岗位的调整有异议，可以通过合理合法的途径主张权利。但此期间，劳动者仍系用人单位的员工，仍需要遵守用人单位的规章制度。

案例4 未解合同仅免职 要求撤销难支持

2014年3月10日，某公司聘

任刘某为物流中心副经理，聘期三年，负责仓库和物流中心管理，劳动合同明确约定刘某工作岗位为物流中心副经理。2015年11月，公司因库房迁址而进行盘点，在盘点过程中发现物流中心存在严重问题，系统显示账面物品数目与盘点情况严重不符。刘某未能就大部分物品的丢失进行合理解释。2016年4月28日，公司对刘某作出免职决定，当面送达，但没有解除劳动合同。刘某不服，要求公司撤销免职决定。

法官说法

法院认为，双方签订的书面劳动合同对工作岗位有明确规定，故用人单位免职决定属于自行调整劳动者工作岗位，如果刘某认为给其造成了损失，可以主张赔偿。但是，刘某要求撤销免职决定的行为，其实质在于恢复工作岗位。恢复工作岗位属于具体行为，且涉及企业管理问题，不属于法院受理劳动争议案件范围，故对刘某的起诉依法予以驳回。

案例5 员工伪造学历入职 单位可以随时解聘

某公司招聘职位要求学历为大学本科以上。2012年10月，王某应聘并提供某大学本科毕业的学历证书。王某入职后担任绘图员，公司与其签订了劳动合同，并在合同中约定：员工保证所提供的个人资料真实有效，如提供虚假材料视为欺诈，本合同无效，公司有权解除本合同，并追究员工的赔偿责任。

后来，公司发现王某工作能力未能达到标准。经查询，得知王某学历证书系伪造。于是，公司以王某伪造学历、劳动合同无效为由与王某解除劳动合同。王某不服，起诉要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

法官说法

法院审理认为，订立劳动合同应当遵循诚实信用的原则。王某在入职时提交了虚假的毕业证书，使公司在违背真实意思的情况下与其建立劳动关系，王某的行为构成欺诈，双方签订的劳动合同无效，公司可以合同无效为由与王某解除劳动合同，故判决驳回王某要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求。

案例6 特殊行业特殊约定 效力区别一般情形

2007年8月，冯某入职某证券公司。2011年1月，冯某与证券公司签订了《保荐代表人聘用协议书》，约定聘用期为3年，如冯某3年内离职则需赔偿证券公司100万元。2011年3月31日，冯

某注册为保荐代表人。2011年9月，冯某提交离职报告。2011年12月，证券公司为冯某出具解除劳动合同证明书，证明双方劳动关系于2011年9月30日解除。2012年6月6日，冯某向证券公司交纳离职补偿金人民币100万元。后冯某起诉，要求证券公司返还离职赔偿金100万元。

法官说法

本案中，证券行业保荐代表人的从业资格具有特殊性，证券公司作为保荐机构，为冯某获得保荐代表人资格提供了诸多条件和支持。双方所签《保荐代表人聘用协议》系基于冯某获得保荐代表人资格这一特殊身份而签订，系平等民事主体之间的协议，区别于一般劳动合同。双方在聘用协议中对离职赔偿事先有明确约定，且冯某在离职后实际支付100万元履行了协议，冯某反悔行为违反诚实信用原则，故法院判决证券公司无需返还冯某离职赔偿金。

案例7 签完“再无争议”条款 反悔难获支持

杨某系外埠农业户口，1999年10月1日入职某印刷公司，担

任副主管。入职后，公司没有为杨某缴纳社会保险。直至2010年1月，公司才开始为杨某缴纳社会保险。

2015年12月31日，双方协商一致签订劳动合同终止补偿协议，约定公司一次性支付杨某经济补偿金13.6万元，双方对于此次劳动合同到期终止，且与劳动合同履行相关的事宜无其他任何经济和劳动争议，杨某不再向公司提起任何诉求。

此后，公司将13.6万元补偿金支付杨某。杨某以该经济补偿金中不包含未缴纳社会保险的补偿为由诉至法院，要求公司给付未缴纳社会保险的补偿金。

法官说法

法院认为，本案争议焦点为“双方再无其他任何争议”的条款是否有效。根据查明的事实，劳动合同终止补偿协议系双方真实意思表示，不违反法律强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或乘人之危的情形，故应属有效。

该协议载有双方再无其他任何经济和劳动争议，视为杨某放弃权利的意思表示，且公司已经实际履行支付义务，不存在侵害杨某利益的情形，故根据诚实信用原则，驳回杨某的诉讼请求。

消费者签订旅游合同需谨慎

典型案例：

2017年3月，怀柔工商分局12315中心接到消费者王先生的申诉，称与北京某旅行社签订合同到怀柔某旅游度假区二日游，当时签订合同时是30人，后来由于特殊情况，2人没有参加，王先生及时与旅行社沟通，旅行社回复等到了目的地再说，结果到了怀柔某旅游度假区后，收费时还是按30人收费，消费者无奈，只好向工商部门投诉。

经过核实，双方签订的旅游合同中并没有对遇特殊情况人员减少作出规定，旅行社又强调房间也是按30人预定的，所以不同意按28人收费。我局执法人员了解情况后，通过耐心细致的工作，最终旅行社同意按28人收取费用，消费者对工商部门的工作非常满意。

工商提醒：

随着人们生活水平的提高，旅游逐渐成为生活的一部分，选择旅行社是很多朋友的出游方式，消费者在选择旅行社时一定要注意以下几点：

一、不要报价高低来决定取舍、切忌“越便宜越好”的消费误区。

二、签订合同时要了解相关法律法规、查看旅行社的营业执照、掌握其资质、信誉等情况。

三、签订合同时看是否用的是统一的示范文本、填写的内容是否齐全、文字表述是否准确。

四、旅游价格是旅行社为游客提供服务收取的费用，在签订合同时一定要对住宿费、交通费、用膳费、导游服务费、意外保险费等合同中注明。

五、签订合同时对违约责任要进行明确，包括违约责任承担的责任、赔偿的计算方法、纠纷处理方式、投诉机构等。

怀柔分局 杨涛



怀柔工商专栏