用人单位可以与员工解除或者终止劳动合同，但必须依法解除。如果出现解除劳动合同事实不成立、应签未签无固定期限合同、辞退员工未通知工会等情形则属于违法。

单位违法解除终止劳动合同须赔偿

□本报记者 王香阑

“我们是用人单位，辞退个员工，仲裁委、法院都让我们支付赔偿金，难道公司连个用工自主权都没了吗?”

面对企业负责人这个疑问，北京市总工会法律服务中心副主任褚军花说，用人单位可以与职工解除或者终止劳动合同，但必须依法解除。否则，仲裁委和法院将认定其为违法解除或终止，就要按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

1 解除事实不成立 单位支付8000元赔偿

“为了给一个关系户腾岗位，刚干两个多月就把我辞退了，你们就得赔偿我!”“你能力不够，不胜任工作，试用期内公司可以随时与你解除劳动关系。想要赔偿，没门儿!”“我怎么能力不够了？我签单量排在前五名，你们没长眼睛啊？”“都别吵了，请你们遵守庭审纪律!”听到仲裁员的制止，正参加庭审的劳动争议双方当事人——金昂杰、精细元经贸公司的代理人都不说话了。

事情是这样的：2016年10月7日，金昂杰被精细元经贸公司招聘为外联员。双方约定试用期三个月，试用期工资为8000元。12月23日，公司以“不胜任工作、能力不符合岗位要求”为由解除双方劳动关系，金昂杰在解除劳动关系通知书上签了字。随后他申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金。

精细元经贸公司不同意支付赔偿:“之所以设立试用期，不就是为了看看他的能力吗？既然不符合要求，试用期内公司可以随时解除劳动关系嘛。”令单位没想到的是，仲裁委审理后裁决公司支付8000元违法解除赔偿金。

案件分析

庭审时，金昂杰提交2016年11月签单排名表的照片打印件，证明其业绩排在公司前五名。单位则主张签单量只是他访问客户的数量并非实际业绩，同时还存在以亲属充当客户的欺骗行为。

《劳动合同法》第39条第一款规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。但关键是，单位必须提交证据来证明该员工不符合录用条件。

《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13条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

本案中，精细元经贸公司以“不胜任工作、能力不符合岗位要求”为由与金昂杰解除劳动关系，应当就此举证。但在案件审理过程中，公司只是口头陈述，并未就解除决定的事实依据提交任何证据。

此外，《劳动合同法》第40条规定，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，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后可以解除劳动合同。精细元经贸公司未举证证明其对金昂杰进行培训或调整岗位后仍不能胜任工作，故构成违法解除劳动关系，仲裁委裁决其支付赔偿金是合理合法的。

2 应签未签无固定期合同 单位构成违法终止

30岁的苏茵晨从大学毕业就在绱援科技公司工作，一干就是6年。2016年11月21日，度完蜜月刚回到单位上班，她便接到人力资源部的通知：“你与公司签订的劳动合同将于2016年12月31日到期，期满后公司不再与你续签，依照法律规定，本公司现正式通知你将于2016年12月31日终止劳动合同。”

“我30岁才结婚，本来是件高兴事，公司却不跟我续签劳动合同了，这不是给我添堵吗？”苏茵晨说，她入职后，公司每年跟她签订一次劳动合同，其他员工也是如此。

考虑到公司曾辞退过4位打算怀孕的女职工，为了自己能顺利在公司怀孕生育，苏茵晨于2016年10月结婚前主动找到人力资源部负责人：“我来公司后签订6次劳动合同了，听说法律规定签订两次劳动合同后就可签订无固定期限的，所以，我申请劳动合同到期后公司跟我续签无固定期限的合同。”对方表示会跟领导汇报。

苏茵晨认为：“单位之所以要期满终止合同，主要是不想跟我签订无固定期限的劳动合同。我咨询过律师，我的要求不过分，完全符合法律规定。所以，我就申请劳动仲裁了，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。”

不久，仲裁委裁决支持了苏茵晨的请求事项：绱援科技公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金13万元。

案件分析

案件审理时，苏茵晨提出，依据《劳动合同法》第14条中“连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和第40条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同时应当订立无固定期限劳动合同”的规定，公司应签却不与她签订无固定期限劳动合同属于违法。而绱援科技公司则表示：“同样依据该条款，你没有提出续订无固定期限劳动合同，公司就可以期满终止。”

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件法律适用问题的解答》第16条规定，在劳动者不符合《劳动合同法》第39条和第40条第一项、第二项规定情形时，用人单位在二次固定期限劳动合同到期后直接发出终止劳动合同（关系）通知，不符合《劳动合同法》第14条第二款第三项之规定，应认定为违法终止劳动合同（关系）。劳动者主张用人单位支付违法终止劳动合同的赔偿金，应予支持。

由此来看，绱援科技公司在与苏茵晨签订的第6次劳动合同期满后直接终止劳动合同，属于违法终止，应当支付相应的赔偿。

3 未通知工会解除系违法 单位赔11万元

2017年1月9日上午，正在工作的刘蕊芯突然收到单位人事部发来的一封电子邮件。打开一看，竟是解除劳动合同通知书：“在2016年8月，你多次上班迟到，不仅影响了公司秩序，还违反了规章制度，属严重违纪。根据《公司管理制度》第16条规定，员工出现严重违纪情形的，单位可以立即解除劳动合同且无需支付任何经济补偿。公司经研究决定：从即日起与你解除劳动合同。”

刘蕊芯介绍：“我是2009年1月被枚谛企业管理公司聘用的，岗位是业务员，每年签订一次劳动合同。我入职后工作一直很努力，每季度完成的业务量在全公司排名中总是在前三位，为此，单位每年都给我涨工资。2016年12月初，人事部给我发邮件，说公司整体营收未达到预期目标，对所有业务员要降低薪资级别。”她算了一下，降薪后每月要少拿4000余元，便给人事部回复邮件，称不同意降薪。

有同事告诉刘蕊芯，这次降薪只针对工资高、提成多的业务员，想以此来逼迫这些人辞职。果然，有六七个业务员在接到降薪邮件后就先后离职了，但刘蕊芯不想走：“客户名单公司都有，我一旦辞职，其他业务员能立即顶上去，辛辛苦苦打开的业务渠道就这样轻易丢了我可不愿意。”

收到《解除劳动合同通知书》后，刘蕊芯很惊讶：“没通知工会就把我辞退了，下手这么快，真是欲加之罪何患无辞啊。”她当天办理了离职手续，随后申请劳动仲裁：要求枚谛企业管理公司支付违法解除劳动合同赔偿。

刘蕊芯对仲裁裁决不服，到法院起诉。近日法院判决：枚谛企业管理公司支付违法解除劳动合同赔偿金11万元。

案件分析

刘蕊芯上班多次迟到发生在2016年8月，单位依据考勤制度已于9月发薪时扣发其800元工资，这说明公司已对她的迟到行为作出了相应处罚，到2017年1月再以此为由与她解除劳动合同，显然缺乏制度依据及合理性。

案件审理时，枚谛企业管理公司称未建立工会，但刘蕊芯提交工资条及银行明细，显示公司曾扣其工会会费，并于2014年、2015年曾分别两次领取工会福利费。公司对上述证据的真实性不持异议，但否认其证明目的。对此，法院采信了刘蕊芯的主张，认定公司已建立了工会组织。

依据《劳动合同法》第43条规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。因公司未举证证明与刘蕊芯解除劳动关系已经工会发表处理意见，故在解除决定的作出程序上有违法律规定，构成违法解除，所以法院判决公司须支付11万元违法解除劳动合同赔偿金。

说法

单位违法解除或终止劳动合同须赔偿

在劳动争议案件中，用人单位单方解除或终止劳动合同的情况比较常见，劳动者维权后，有些会被仲裁委、法院认定为违法解除。如此一来，用人单位就要按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。那么，什么情形会构成违法解除或终止劳动合同呢？

北京市总工会法律服务中心副主任褚军花介绍，《劳动合同法实施条例》第19条的规定，有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：(一）用人单位与劳动者协商一致的；(二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；(三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；(五）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；(七）劳动者被依法追究刑事责任的；(八）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；(九）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；(十)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；(十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；(十二）用人单位生产经营发生严重困难的；(十三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；(十四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

《劳动合同法》第44条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：(一)劳动合同期满的；(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；(四）用人单位被依法宣告破产的；(五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；(六)法律、行政法规规定的其他情形。

依据上述情形，用人单位可以与职工解除或劳动合同，但同时要求解除或终止的事实依据要真实有效、法定程序完备，否则即构成违法解除或终止。因此，如果员工遇到单位单方解除或终止劳动合同时，要注意保留、收集一切相关证据，及时依法维权，确保自己的合法利益不受侵害。

昌平区“四个到位”开展法律援助 实现“四个零”佳绩

为切实发挥法律援助工作优势，保障弱势群体的合法权益，昌平区法律援助工作始终贴合群众需求，以“四个到位”的高要求，实现了“四个零”的工作佳绩。

一是宣传到位，实现零死角。始终围绕“两个条例、重点时期、中心工作”开展法律援助宣传。即围绕国家、北京市法律援助两个条例，围绕妇女节、助残日、重阳节等重要节点，围绕“十九大”、“疏整促”等中心工作，通过实地宣传、以案释法、新媒体宣传等渠道开展活动，实现法律援助宣传多方面、全覆盖，零死角，进一步扩大了法律援助影响力。

二是机制到位，打造零距离。始终坚持“应援尽援”原则，不断创新工作机制。一方面，充分发挥各村（居）法律援助联系点作用，延伸服务触角，开创便利直通模式，方便群众就近办理法律援助申请；另一方面，开通巡回、点单、预约、上门服务等便民模式，真正实现了法律援助“零距离”会商、“面对面”咨询，让群众随时享受法律援助服务。

三是工作到位，坚决零推脱。始终要求全体人员严格依程序开展工作。对于群众来电来访咨询，要给予耐心、细致的解答，杜绝借口推辞；对不符合法律援助的案件，要及时予以说明，并为当事人提出合理建议；对符合条件的法律援助案件，要依法依规办理，及时予以审核，做到事事有落实、件件有回音，服务受理“零推脱”。

四是态度到位，长期零投诉。增强“12348”专线接听及窗口值班律师咨询接待能力，注重服务细节，提升优质服务“含金量”。启动纳新、培训计划，择优筛选值班律师人选，升级律师值班制度，强化业务知识培训。开展法律援助案件质量同行评估，着力提升法律援助案件质量。

截至目前昌平区接待法律咨询3593件，承办法律援助案件670件，受援人达4281人，以良好的服务态度和高效的服务模式，始终保持“零投诉”的佳绩!

昌平区司法局