

# 待岗10年因违纪被辞，能否获得补偿？

待岗10年后的老刘突然接到原公司“解除劳动合同通知书”，理由是其严重违反公司规章制度，不给予任何经济补偿。老刘申请仲裁未得到任何支持后，将所在公司告上法庭，结果怎样呢？

## 案例

老刘于1993年12月初入职某电力电容器公司，从事销售工作。2006年底，公司因效益不好让其待岗，公司亦未给其发放工资。

2016年2月25日，公司突然以“老刘自2016年1月15日旷工至今，严重违反单位规章制度”为由，对其作出“解除劳动合同，无经济补偿”的决定。老刘申请仲裁，要求公司支付从2007

年2月至2016年3月的工资11.45万元及违法解除劳动合同的赔偿金11万元。

庭审时，公司提供了一份电话录音证据，表明2016年1月8日公司指派员工许倩电话通知老刘，让他于2016年1月15日到单位上岗。如果不来，按旷工处理，解除劳动关系。

对于该事实，老刘认为，许倩没有出庭作证，且录音内容也没有经过鉴定，不能作为证据使用。

法院认为，老刘自2006年12月起至2016年3月在家待岗，未在单位工作、没有付出劳动。我国的工资遵循按劳分配制度，老刘未能提交证据证明公司承诺待岗期间发放工资的证据，故在未

提供劳动期间不应获得工资报酬。对其要求公司支付工资之请求不予支持。

公司工作人员曾电话通知老刘到单位报到重新上岗，如果不来按旷工处理，解除劳动关系。老刘接到该通知后未按规定到岗报到，也未说明不到岗的理由，法院认为，公司据此解除老刘的劳动合同具有一定合理性。

然而，考虑到老刘从1993年开始就在公司工作，从2006年12月就开始待岗，待岗期间他需要另谋职业以获得生活来源，公司在其待岗多年后忽然通知其上岗，其对待岗期间的工作需要处理时间，对上岗后被安排的工作也必然产生合理的推测及权衡，

故不应简单地认定因老刘的过错而解除劳动合同。

综合以上因素，法院判决公司应给付老刘经济补偿。经核算，公司应支付解除劳动合同经济补偿金45670.3元。

## 评析

《劳动合同法》第40条第3项的规定：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，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。通常情况下，用人单位通知

劳动者到岗，劳动者在接到通知后，既未到单位报到上班，也未说明理由，用人单位可以依据规章制度对劳动者按旷工处理，解除劳动关系，不支付经济补偿金。

但是，本案有所不同。因为，老刘毕竟在公司工作多年，且在另谋职业10年后忽然接到原单位上岗通知，确需一定的时间对待岗期间的工作予以处理，而对上岗后被安排的工作也必然产生合理的推测及权衡，不应简单的认定因老刘的过错而解除劳动合同。

法院结合具体事实，依据上述法律规定判决公司支付经济补偿金，体现了公平公正原则。

杨学友 检察官

## 网购衍生新纠纷 法官提示防风险

□本报记者 赵新政

当前互联网消费纠纷，除常见的商品质量瑕疵、虚假宣传、网站格式条款侵犯消费者权益外，大兴区法院于3月13日又公布3起新型网购消费案件：即网络商城取消会员优惠、拒绝将预付卡绑定顾客名下、参加网络拍卖买到贗品等。因此类案件数量不多，裁判思路不尽统一，法官结合具体案例提示消费者注意防范风险。

### 案例1 运费优惠被取消 会员告状却败诉

杜某6年前注册为“京东商城”用户，并于2016年1月30日成为钻石会员，享有包括“自营商品满59元免运费”等会员权利。同年4月1日，京东商城单方面对上述免运费等权利进行修改。4月19日，杜某购买价值69元的商品时需要额外支付6元运费。

杜某认为，其与京东公司建立了合同关系，京东公司单方面修改规则并拒不履行原规则构成违约，请求法院判令其按照2016年4月1日前的合同继续履行合同义务。

京东公司辩称，杜某主张的会员权益已在网站会员特权中予以明示，但它并不是用户注册协议的一部分，注册协议对会员权益没作约定。在会员特权中，商城给予会员的优惠是一种对消费者的让利行为，是经营者的自主行为，经营者有权根据经营模式的发展对该优惠进行调整，无需会员同意。因此，公司的做法不构成对杜某利益的减损。

### 法院判决

大兴法院审理认为，杜某注

册成为京东商城的会员，其与京东商城的所有者京东公司成立合法有效的网络服务合同关系。但其不能提交证据证明会员权益项下免运费等规定是双方服务合同约定的条款。

根据查明的事实，杜某注册成为京东商城会员时双方所订立的用户注册协议，仅对双方之间关于商城服务等相关事宜进行约定，而不同等级会员免运费金额的运费政策及相应的会员权益是商城单独发布的信息，并非用户注册协议调整的内容，且免运费政策仅是京东公司对消费者作出的让利行为，并非服务合同所约定的事项，故京东公司有变更其单方让利行为，无需消费者同意。

由此，法院对杜某的诉求不予支持。杜某上诉后，二审法院维持原审判决。

### 法官提示

大兴法院民四庭副庭长刘虎成说，网络商城会员合同是独立的合同。从功能上说，会员合同服务于交易合同，相关会员权益只有在交易合同缔结时或缔结后才能发挥其作用。消费者不能认为会员合同属于交易合同的组成部分，因为会员合同的主体为网络商城与消费者，而交易合同的主体是商品或服务的经营者与消费者，两个法律关系的主体并不完全一致。因会员权益产生纠纷时，消费者应选择商城所有者或者运营者作为诉讼主体，否则可能会因主体错误而承担败诉风险。本案即是如此。

刘虎成说，不同类型会员的权益是不同的，消费者要根据自己的会员类型主张相应的权利。

京东商城会员分为普通会员和Plus会员两种，普通会员通过注册即可，普通会员只有按年交纳费用才能成为Plus会员。Plus会员享有普通会员不享有的积分倍增、固定金额的商品优惠券、运费券、免费上门退换货等权益。所以，普通会员不能主张Plus会员的专有权益，否则也可能败诉。

### 案例2 转让预付卡受骗 商城不赔偿损失

牛某向大兴法院诉称，其自京东商城处购买数张京东E卡后，通过二手商品网络市场向第三人转让了价值3600元的京东E卡，但该第三人收到卡号及密码后未向其支付相应价款。

牛某察觉第三人存在欺诈行为后，随即与京东客服联系，并向公安机关报案。其将报警证明交付京东客服后，客服对涉案卡片予以冻结。

此后，牛某多次要求京东公司将卡片解绑至自己名下，京东公司一直未予解绑，故牛某起诉要求京东公司将卡片解绑至自己名下。

京东公司辩称，其已将牛某购买的E卡及发票配送至牛某处，双方之间的买卖合同已履行完毕。本公司发布的购卡章程载明涉案E卡属于不记名卡，不可挂失，遗失不补，因遗失引发的损失，均由持卡人自行承担。E卡在绑定后，不能解绑，不能重新绑定，不能转售；已售出的E卡属于他人财产。本公司依据公安机关报警证明已将涉案卡片进行冻结，但是无公安机关或司法机

关的认定，其无权随意处分他人的财产，不能仅凭牛某的一面之词便将他人账户的财产转移至他名下的账户。

### 法院判决

大兴法院审理认为，京东公司购卡章程载明“不记名预付卡不可挂失，遗失不补，E卡在成功绑定后，不能解绑，不能重新绑定，不能跨京东账户使用”，而牛某未按照章程约定将E卡私下转让，违反卡片管理规定，对此产生的后果应自行承担。再者，牛某转让京东E卡的行为系其与第三人之间的行为，与京东公司无关，且第三人现为涉案京东E卡的持有人，京东公司无权处分第三人的个人财产。因牛某无证据证明其为涉案京东E卡的合法持有人，故京东公司有权拒绝将京东E卡解绑至牛某名下。综上，法院判决驳回牛某的诉讼请求。

### 法官提示

大兴法院民四庭法官助理滕飞说，消费者在购买预付卡时，网购平台均会提供购卡章程或者与消费者签订购卡协议。然而，消费者往往在对此尚未了解即购买，甚至进行转让，结果引发纠纷。腾飞说，预付卡通常分为记名、不记名两种。记名卡一般是可挂失的，挂失后可将卡内余额转移至新卡内或其账户名下。不记名卡就不同了，因其未绑定任何身份信息，消费者遗失或转让过程中受骗，均不能要求发行方承担责任。本案中的牛某就是这样，只有自担损失了。

## 购买自制食品要当心

每当节日来临，各个商区都迎来了消费的高峰，各项商品的交易量都直线上升。其中不乏一些不法商家浑水摸鱼，在节前的这段时间趁机以次充好，欺诈消费者。

节日期间，很多消费者都会到市面上购买自制产品。现在大家都知道食品化妆品等产品有添加剂，导致一些商家鼓吹自己的商品都是自己手工制作的，不含任何添加剂。其实这些自制产品恰恰由于没有合格证，没有得到法律的监管。

有几种例子最为常见，首先是做豆腐的。近期，延庆工商和食药局的执法人员在海镇查获了一处无照加工豆腐的窝点。这处豆腐加工点环境极其脏乱，没有取得环保许可，也没有营业执照和食品经营许可证。其次销售自制糕点、蜂蜜等产品的商户，过年了大家都喜欢买一些糕点，那些宣称自己加工没有任何添加剂的食品，消费者一定要当心，可能这些商家没有加工生产的资格，自己擅自加工生产，而由于他的生产不受监管，自制可能导致放入的防腐剂等添加剂超标，带来更大的危害。

工商部门在此提示广大消费者，买手豆腐、糕点等产品一定要到正规的商店进行购买。购买时需要查看商家的营业执照、食品经营许可证等相关资质。购买后还需保留购物票据，方便日后维权。

此外，由于节日期间交易量较大，在广告宣传中有虚假宣传问题，夸大产品功效，博人眼球。比如有的商家销售的自制面膜、自制护肤品宣传纯天然、无任何化学成分且具有美白功效，对于这些宣传，消费者要格外小心，购买需要要求商家提供国家颁发的特殊用品化妆品批文，否则不要相信这些虚假宣传。

最后，延庆工商分局提示大家，一旦权益受损，及时向工商部门投诉举报，进行合法维权。



延庆工商专栏

王辰辰 太平桥司法所

## 单位规定女工几年内不得怀孕违法吗？

### 【案情简介】

张女士于2015年通过应聘进入丰台区某公司工作，双方签订劳动合同中有一项条款约定：女职工三年内不得怀孕生育。张女士当时认为自己还年轻，三年内应该不会要孩子，便签下了该劳动合同。2017年初，张女士怀

孕。经过一番考虑，张女士决定生下孩子。不久，公司便得知了张女士怀孕的事情，要求按照约定解除劳动合同。张女士不想放弃工作，十分无助。

### 【法律在线】

《人口与计划生育法》第17条规定：公民有生育的权利。

《妇女权益保障法》第23条第2款规定：各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。本法第27条规定：任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工

资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

综上，张女士依法享有生育权，公司在劳动合同中约定三年内不得怀孕生育限制侵犯了张女士的生育权，公司也不得以张女士怀孕为由解除劳动合同。