

# 员工不同意调岗自动解职 年终奖冲抵年假工资 生育津贴抵扣社保费 劳动合同中的这些约定是否有效?

□本报记者 王香澜

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，为此，法律规定了劳动合同必须具备工作岗位、工作地点、劳动报酬等内容。在实践中，个别企业还会在劳动合同中加入一些有利于单位的约定条款，比如约定年终奖冲抵年假工资、生育津贴抵扣社保费；约定公司可以根据经营需要调整员工的岗位、工资标准，若双方无法达成一致意见则劳动合同自然解除，双方均不存在违约，也无需支付任何补偿或赔偿……那么这些约定是否有效呢？下面我们通过几个案例向大家进行介绍。

## 约定不同意调岗即可解职 单位被认定违法解除

赵萌萌是宏卫新商贸公司的一名员工，2016年4月1日入职，当月公司与她签订劳动合同，约定其岗位为业务员，工作地点在丰台区，其负责西片区10家超市的业务工作。

2016年10月，赵萌萌怀二胎后流产。11月1日返回单位上班时，被告知其原岗位已被他人补缺，经研究公司将她调岗到东片区某超市做导购员。

赵萌萌很气愤：“表面上是给我调岗，实际上是公司因我想要二胎，变相把我逼走。我住在西郊，却让我到东五环外的超市去工作，上下班路上单程就要三个多小时，哪有这么调岗的？”

她不同意调岗，公司便以劳动合同有约定为由与赵萌萌解除了劳动关系。随即，赵萌萌申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委经过审理，裁决宏卫新商贸公司支付赵萌萌违法解除劳动合同赔偿金7000元。

## 案件分析：

此案审理时，宏卫新商贸公司提交双方签订的劳动合同作为证据，其中第19条约定：本合同履行期间，甲方（即宏卫新商贸公司）有权根据需要对乙方（即赵萌萌）的工作岗位进行调整，若双方就调岗无法达成一致意见时则劳动合同自然解除，双方均不存在违约，也无需支付任何补偿或赔偿。

赵萌萌认为此项约定无效，而公司则强调她已在劳动合同上签字，就应当履行合同约定。所以，劳动合同中的该项条款是否有效，成了双方争议的焦点。

《劳动合同法》第二十六条

规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，劳动合同无效或者部分无效。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

宏卫新商贸公司与赵萌萌的上述约定，实际应属《劳动合同法》第四十条所规定的法定解除的情形，其中“根据公司工作需要”即包含公司搬迁的情况，应属该条第三项所规定的情势变更的情形。因法律规定用人单位依据《劳动合同法》第四十条第三项解除劳动合同的，需先就变更劳动合同内容与劳动者协商，协商不成后，用人单位才可行使解除权，且根据该法第四十六条的规定，用人单位还应当支付劳动者解除劳动合同的经济补偿。所以，仲裁委认定宏卫新商贸公司与赵萌萌在劳动合同中第19条的约定，与《劳动合同法》第四十条、第四十六条的规定相悖，属于公司免除自己法定责任，该约定应属无效，故公司不能依据上述劳动合同的约定而免除其支付赵萌萌的经济补偿金或赔偿金的法律责任。

## 约定年终奖冲抵年假工资 单位被判支付赔偿

2014年1月6日，沈踞江入职肆徽劳务公司。2016年，公司与他签订期限为2016年8月1日至2019年7月31日的劳动合同，其中约定他的工作岗位为安装工，但未约定工资标准。此后，公司于每月20日以货币形式支付其上月工资。

2017年5月，沈踞江申请劳动仲裁，要求肆徽劳务公司支付2015年、2016年两年的未休年假工资。

仲裁庭审理时，肆徽劳务公司认可2015年及2016年未安排沈踞江享受带薪年假。但公司提出：“第一，2016年之前的带薪年假已经超过了仲裁时效；第二，劳动合同中有可以以年终奖来冲抵未休带薪年假补偿的约定，而公司已于2015年底、2016年底分别向沈踞江支付了年终奖，因而公司无需再向他支付未休年假工资。”

沈踞江反驳说：“我找公司领导反映过很多次，要求他们支付未休年假工资，所以此事一直处于持续的事实状态，故不存在时效问题。”

肆徽劳务公司则强调：“我公司有会议纪要文件规定带薪年假不跨年安排，且2015年底公

司发放了价值3000元的产品作为年终奖，2016年发放年终奖现金3000元，沈踞江都已领取并冲抵了当年的年假工资，所以我单位不应再支付其年假工资。”

仲裁委裁决后单位不服，起诉至法院。经过审理，法院判决肆徽劳务公司支付沈踞江2015年及2016年末休年假工资共计2400元。

## 案件分析：

案件审理时，肆徽劳务公司提交双方签订的劳动合同作为证据，其内容载明：“沈踞江同意肆徽劳务公司以年终奖方式冲抵带薪年假休假补偿”。

沈踞江认可上述劳动合同的真实性，但主张该合同显示的签订日期早于实际签订日期，且合同内容是公司单方制定的格式条款，应属无效。鉴于沈踞江认可劳动合同的真实性，法院遂认定双方已在劳动合同中对年终奖冲抵带薪年假工资一事进行了约定。

法院认为，劳动者享受带薪年假或者未休带薪年假工资属于其法定权利，用人单位未安排劳动者休年假的，应当依照法定标准向劳动者支付年假工资。用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的约定无效。

虽然沈踞江与肆徽劳务公司在劳动合同中约定以年终奖冲抵未休年假工资，但劳动者享受带薪年假或带薪未休带薪年假工资系用人单位为维护职工休息休假权利所应当承担的法定义务。肆徽劳务公司的此项约定系免除自己的法定责任、排除劳动者权利，应属无效。故肆徽劳务公司以双方在劳动合同中有此约定而主张无需支付沈踞江未休带薪年假工资，法院未予采纳，故法院对沈踞江要求支付2015年及2016年末休年假工资的诉求给予了支持。

## 约定生育津贴抵扣社保费 单位仍需支付产假工资

“我从2015年8月1日入职后公司就没签订劳动合同，这我就不说什么了，可我于2017年3月1日产假结束后，公司不但不给我安排工作，还一直不支付生育津贴，这太说不过去了，所以我要求法院判令公司支付产假工资。”法庭上，晓婕正在陈述。

被告席上，单位代理人宋主任向法官说道：“她受雇外地企业M公司，根本不是我单位的员工。M公司与我单位有合作关系，他们为了方便在北京开展业

务，就在我公司租用工位办公，而晓婕恰恰是他们雇用的人，所以她与M公司存在劳动关系，故我们不同意她的诉讼请求。”

“你说的不对。我就是你们说家公司的员工，不然为何你们每个月要通过微信把工资和绩效、补贴发给我？”晓婕说罢，把几份证据呈给法官。除了微信转账截图，还有一份社会保险缴费记录，该记录显示说家公司为她缴纳了2016年1月至2017年4月期间的社保费。

对此，宋主任说：“因晓婕怀孕，基于我们与M公司合作协议中的约定才为她代缴社会保险的。另外，并非是我公司不支付她产假工资，而是根据她与我单位的协议约定，其生育津贴都用来为她缴纳这期间的社保费了。”

说着，他提交《关于生育津贴抵扣社保费的协议》作为证据。该协议载明：为了确保晓婕在休产假期间社保费不断掉，她同意以此期间的生育津贴由说家公司为其代缴社保费，待上班时再作结算，多退少补。

晓婕认可此协议的真实性，但对其关联性及其证明目的不认可。

经过审理，法院判决说家公司向晓婕支付产假工资2万元。

## 案件分析：

此案审理时，说家公司主张与晓婕系托管代缴关系，但未能提供充分的证据予以证明，应承担举证不能的不利后果。根据双方陈述及提供的证据，法院认定晓婕与说家公司存在劳动关系。

用人单位为职工缴纳社会保险是强制性法定义务，不因双方有协议约定而豁免。本案中，晓婕在怀孕期间担心社会保险断掉而与公司签订《关于生育津贴抵扣社保费的协议》，依据法律规定，此约定无效。

《社会保险法》第五十六条规定，女职工享受享受产假的，可以按照国家规定享受生育津贴。《女职工劳动保护特别规定》第八条规定，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。由此来看，享受生育津贴是生育女工的合法权利，说家公司以有协议约定为由而拒付产假工资不符合法律规定，因而晓婕的主张得到了法院的支持。

## 开除违反规章制度的员工，是否合法？

### 案情简介：

刘女士与某超市猪肉经营摊主签订了3年期用工合同，试用期1个月，月薪3000元。试用期间刘女士多次上班期间购物，并因购买商品价格与超市其他部门的经营者产生争执，因此超市要求猪肉经营摊主解聘刘女士。在刘女士试用期满后的第2天，猪肉摊主告知刘女士，由于近期她造成了许多麻烦，明天不用来上班了，并告知其去超市人事部办理离职手续并领取工资。刘女士只好回家待业。

此后，超市人事部门多次致电刘女士办理离职手续及领取工资。但刘女士法律意识很强，知道猪肉摊主未提前30天以书面的形式通知其解除劳动合同的行为违反了《中华人民共和国劳动法》，一直未到超市人事部门办理离职手续，而是希望通过法律途径维护自身合法权益。于是刘女士来到东小口法律援助工作站咨询，超市是否有权介入刘女士与猪肉摊主的用工合同，要求猪肉摊主辞退刘女士？进入劳动仲裁环节后刘女士哪些权益能获得法律的保障？

### 法律分析：

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。根据该规定，对于劳动者严重违反用人单位规章制度，用人单位可以解除劳动合同，且不受提前30天以书面形式通知的限制。第四十七条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

刘女士与超市之间存在劳动合同关系，超市有权对其员工进行管理，有权对刘女士违反超市规章制度的行为进行处罚。因此，只有通过了解超市的规章制度，从而明确刘女士的行为是否违规并达到解除劳动合同的程度，才能确定超市与刘女士解除劳动合同的行为是否违反了《劳动法》的规定。另外，刘女士对超市规章制度的了解程度决定了刘女士的主观过错程度，对案件的定性也非常重要。

如明确了刘女士的行为属于违反超市规章制度的行为，且已达到解除劳动合同的程度，并且刘女士对于规章制度内容知情且了解，则超市有权基于《劳动合同法》第三十九条规定解除与刘女士的劳动合同，且不需要向刘女士支付经济补偿金。如超市没有明确的规章制度，或者由于可归责于超市的原因导致刘女士对超市规章制度不知情，则超市无权解除与刘女士的劳动合同，刘女士有权要求超市继续履行劳动合同或者要求超市按照《劳动合同法》第四十七条规定支付半个月工资的经济补偿金。



昌平区司法局

## 编辑同志：

我与前夫席某在2017年4月通过民政局办理离婚，离婚协议中约定：5岁的婚生女儿由我抚养，席某每月支付抚养费900元，直至女儿能够独立生活为止。但是离婚后，席某一直不按约定给付抚养费，我和女儿多次登门索要也屡屡空手而归。请问，我能否向法院申请强制执行？

读者：萧璇

## 萧璇读者：

你不能凭借离婚协议书向法院申请强制执行。

一方面，夫妻双方在婚姻登记机关办理离婚时备案的离婚协议书，是夫妻双方自愿对离婚及离婚后子女抚养、财产分割、债权债务处理等问题达成合意的书面协议。我国婚姻登记机关并不对离婚协议书进行实质性审查，因此在尚未确定离婚协议书是否合法真实有效的情况下，其不能

作为可以强制执行的法律文书。

另一方面，强制执行是人民法院的司法行为。根据我国《民事诉讼法》等法律的规定，法院只负责对生效的法律文书予以执行，具体包括：（1）民事、行政判决、裁定、调解书、民事制裁决定书、支付令；（2）仲裁机构作出的仲裁裁决书；（3）公证机关依法赋予强制执行效力的债权文书。离婚协议书是个人之间的约定，并不是生效的法律

文书，因此不属于法院强制执行的范围。

鉴于席某不履行抚养子女的义务，你现在可以到法院起诉他。即你作为女儿的法定代理人，以离婚协议书为基础，向法院提起诉讼，主张席某按协议支付女儿每月900元的抚养费。待法院作出的判决生效后，如果席某仍不支付，你就可凭生效的判决书向法院申请强制执行了。

潘家永 律师

## 协议离婚后前夫拒付抚养费 可否申请强执？