

用人单位任性解除劳动合同难获法律支持

当下,因解除劳动关系引发的劳动争议仍占相当比例。究其原因,是一些用人单位错误地认为其有用工自主权,不想用谁直接解聘就行了。以下5个案例表明,单位想随便找个理由就解除员工的劳动合同,是行不通的!

案例1 私下谈论工资被开除,依据不足法律不支持

田真所在酒店的《员工手册》规定:“员工有下列情形之一,酒店可与其解除劳动关系……(3)散播不利于酒店的谣言经查实或者挑拨劳资双方关系的;……(6)犯有其他严重错误或违反酒店其他规章制度的。”酒店可以与其解除劳动关系。

2020年4月初,田真与3位同事在一起吃饭时谈及疫情期间工资发放情况。酒店在对该3名职工进行调查后,确认田真在公开场合议论员工工资发放、怂恿挑拨劳资关系,并以明显的语言暗示酒店厨师与其联合谋取不正当利益。酒店认为,田真的行为严

重违反酒店规章制度,决定与其解除劳动关系。

【评析】

《民法典》第6条规定:“民事主体从事民事活动,应当遵循公平原则,合理确定各方的权利和义务。”《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(一)》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,酒店以挑拨劳资关

系为由解除员工劳动关系。而挑拨劳资关系是指行为人故意搬弄是非,破坏用人单位和劳动者间的安宁和谐,引发二者间的矛盾纠纷。其构成一般包含主观要件、行为要件、损害后果要件、因果关系要件。而田真只是与3名同事闲谈时提起工资事宜,谈话场合具有一定的私密性,主观上只是发表个人看法,事后未在上班时间、场合散播,难以认定具有挑拨劳资关系的主观故意,客观上没有造成其他员工集体表达诉求,致公司劳资关系出现紧张状态。因此,酒店主张田真挑拨劳资关系的事实不能成立。

案例4 微信群里调侃领导被开除,不具有合法性

何雨茜与公司劳动合同中约定,其应遵守公司纪律,不得违反员工守则规定。其中,公司“八不准”规定:不准拉帮结派、挑拨离间、……不准做任何有损公司利益、形象和信誉的行为。

2020年10月中旬,公司发生员工讨薪事件。何雨茜在公司员工自行组建的微信群内与其他群友就该事件进行互动,他在群中发送了“大批boss即将到达战场”等文字及表情信息。

据此,公司以何雨茜在微信群发送不当言论,给公司形象造成不良影响,属于严重违纪为由,要求她自行辞职。她拒绝辞职后,公司将其开除,并要求其赔偿公司违约金3万余元。

【评析】

本案中,何雨茜并未在上班期间与他人闲聊,其言语也未超过必要的限度,最多只能算得上是对领导的调侃。另外,她在员工自行组建的微信群中发言,并未对外公开,对公司影响有限。而员工守则规定的“八不准”,从内容上看仅是一些原则性规定,属于普遍性的价值认知和行为准则,缺乏明确具体的行为规范性指引效果,且公司并未对违反该守则的后果作出具体处罚规定。因此,公司以何雨茜严重违反规章制度为由解除劳动合同,明显缺乏依据,不具有合法性。

案例2 举报单位违法被开除,因无正当性法律不支持

朱亚莉所在公司因需要大量廉价劳动力,便在驻地附近农村招收多名家庭困难未满16周岁女工。经其举报,当地劳动监察部门对公司非法用工行为予以行政处罚。事后,公司认为朱亚莉的举报行为严重侵犯了公司的利益并给公司造成重大损失,遂将其开除。

【评析】

《民法典》第8条规定:“民事

主体从事民事活动,不得违反法律,不得违背公序良俗。”国务院令《禁止使用童工规定》第2条规定:“国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人。”

从上述规定看,用人单位招用未满16周岁的工人从事生产活动,严重违法法律规定,属于非法用工。朱亚莉举报公司的非法用

工行为,属于法律赋予公民的控告举报权,该权利受法律的保护。而公司以其举报行为造成公司重大损失为由将其辞退,该行为因缺乏正当性构成违法。

尽管公司因朱亚莉举报被处罚受到一定的损失,但该损失并非法律上的合法利益的减少。因此,朱亚莉可要求公司继续履行劳动合同,或要求公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金。

案例5 因母亲去世强行休假被开除,法律不允许

张国华系物业公司保安。公司考勤管理细则规定,员工累计旷工3天以上视为严重违反公司规章制度和劳动纪律,公司有权辞退。

2021年3月6日,张国华因母亲病危向主管提交请假单后赶回老家。一周后,其处理完母亲丧葬事宜返回公司上班时,公司以其旷工累计3天以上为由解除劳动关系。

张国华申请劳动争议仲裁,公司被裁支付张国华违法解除劳动合同赔偿金。公司不服该裁决诉至法院,也未得到法院支持。

【评析】

用人单位作为管理者对劳动

者享有管理权,其对劳动者提出的请假申请具有审批权。然而,用人单位行使管理权的边界和行使方式应存有善意、宽容及合理。当劳动者因具体困难请假时,用人单位对于假期审核应尽普通善良人之义务并应尊重民俗、体恤员工。

本案中,张国华请假事出有因。其回老家为母亲操办丧事,符合传统人伦道德和善良风俗,公司亦应以普通善良人的宽容心、同情心加以对待。在执行法律法规及企业规章制度时,应体现人性化、秉持尊重善良风俗,维护劳动者合法权益的理念。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

案例3 不适应岗位就直接开除,因违背法定程序法律不支持

2020年7月8日,张卓越经朋友介绍入职某广告公司,双方签订的1年期劳动合同约定,其工作岗位为市场开发部业务员,月工资6000元。入职后,张卓越虽勤奋努力但业绩不佳。近日,公司向其发出辞退通知书,辞退的理由是其工作能力不能适应岗位要求。

【评析】

【评析】

《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30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。

上述规定表明,即便劳动者工作能力有限,不能胜任工作时,用人单位也不能直接解除劳动合同,而应先经培训或调整其工作岗位。如果经调岗后或者培训后仍不能胜任工作,公司方可提前30天书面通知或者额外支付1个月的代通知金后方可解除双方的劳动合同。

虽被企业违法解雇 竞业限制仍应履行

2017年1月5日,魏某入职一家贸易公司并担任销售主管职务。在职期间,双方订立了有效期至2022年1月4日的书面劳动合同。同时,双方还签订了竞业限制协议。

竞业限制协议约定:魏某从公司离职后2年内,不得在与公司经营同类产品或提供同类服务的其他单位担任任何职务,不得自营与公司相同或者具有竞争关系的产品或服务;公司按月向魏某支付竞业限制经济补偿金3000元;魏某如若违约,须向公司支付违约金10万元。

2021年5月12日,魏某突然接到贸易公司的通知,称解除双方的劳动合同,双方就此发生争议。在劳动争议仲裁中,由于贸易公司无法拿出证据证明其解雇魏某具有合法性,劳动仲裁机构认为贸易公司系违法解除劳动合同,遂作出应向魏某支付赔偿金1.8万元的裁决。魏某离职后,贸易公司按约履行了支付竞业限制经济补偿的义务,每月向魏某

的账户打款3000元。

2021年7月11日,魏某进入与贸易公司经营范围相同的蓝天公司从事销售工作。贸易公司发现后,认为魏某违反了竞业限制协议,遂要求其支付违约金10万元。魏某则认为,因贸易公司单方解除劳动合同的违法行为已经导致双方所签的竞业限制协议失去约束力,故拒绝承担给付违约金的责任。那么,魏某的理由能成立吗?

【评析】

魏某的理由是不能成立的。《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(一)》第三十七条规定:“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,当事人解除劳动合同时,除另有约定外,用人单位要求劳动者履行竞业限制义务,或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的,人民法院应予支持。”该条中的“解除劳动合同”

应当包括合法解除劳动合同和违法解除劳动合同两种情形。

劳资一方违法解除劳动合同,并不影响竞业限制协议的有效性,原因是竞业限制具有相对独立性,其与解除劳动合同属于并列关系,而非逻辑递进关系。对于用人单位违法解除劳动合同的行为,《劳动合同法》已经规定用人单位应当承担相应的法律责任,即应当按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金,以制裁用人单位的违法解除行为。用人单位承担了相应的法律责任后,劳动者和用人单位双方仍然受竞业限制协议的约束。

本案中,贸易公司违法解雇魏某已经承担了支付赔偿金的法律责任,况且,贸易公司还按月向魏某支付经济补偿,因此,魏某在被解雇后仍然负有履行竞业限制协议的义务。魏某从贸易公司离职后不久即进入蓝天公司从事相同的工作,违反了竞业限制义务,理应向贸易公司承担支付违约金的责任。潘家永 律师

公司未按约定分期支付欠薪,员工可要求提前付清

近日,读者孙淑芬向本报咨询说,其所在公司向她出具的欠薪条载明:3个月内付清一半欠款,另外一半款项在6个月内付清。可在第一个期限届满时,公司没有按约支付欠薪,经其催要,公司也没有支付的意思。

她想知道可否就此诉请法院责令公司提前支付另一半尚未到期的欠薪?

法律分析

孙淑芬有权诉请法院责令公司提前支付另一半尚未到期的欠薪。

这里涉及到合同法定解除权问题。《民法典》第五百六十三条规定:“有下列情形之一的,当事人可以解除合同:(一)因不可抗力致使不能实现合同目的;(二)在履行期限届满前,当事人一方明确表示或者以自己的行

为表明不履行主要债务;(三)当事人一方迟延履行主要债务,经催告后在合理期限内仍未履行;(四)当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的;(五)法律规定的其他情形。”

所谓合同法定解除权,是指当一方当事人具备上述法定五种情形之一时,另一方当事人享有解除合同的法定权利。结合本案,虽然第二期欠薪尚未到孙淑芬与公司约定的支付期限,但由于公司已经没有依约支付第一期欠薪,而且经其催要仍然没有支付的意思,表明公司属于“以自己的行为表明不履行主要债务”和“迟延履行主要债务,经催告后在合理期限内仍未履行”,该情形符合上述法定情形,孙淑芬有权据此解除关于第二期支付期限的约定,要求公司提前支付另一半欠薪。

颜东岳 法官