

法定可解除劳动合同情形下

公司未提前通知即解聘员工属违法

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第40条规定,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。这是法律关系中情事变更原则的具体应用,也是诚信原则在合同变更和解除领域的具体体现。

因对上述法律规定认知上存在偏差,公司与解阿典(化名)在解除劳动合同一事上产生分歧。公司认为,其在不可抗力导致劳动合同无法继续履行的情况下解聘解阿典符合法律规定。解阿典则认为,公司虽可解除劳动关系但未提前30天通知属于程序不合法,仍然构成违法解除劳动关系。因此,应当向其给付经济赔偿。

经查,公司因门店关停曾询问过解阿典是否愿意调至外地工作,但解阿典未同意。法院认为,即使公司因劳动合同无法继续履行,且与解阿典未就变更劳动合同内容达成一致,仍应提前30日书面通知解阿典或者额外支付一个月工资后方可单方面解除合同。因公司未履行这一程序构成违法,故二审法院于11月12日终审判决支持解阿典的主张。

公司经营发生困难 解除员工劳动合同

解阿典所在公司是一家互联网汽车企业,主要从事二手汽车买卖,在全国各地设有经营门店。他于2017年10月23日入职后,与公司签订了期限至2020年10月22日的三年期劳动合同。按照合同约定,其主要从事评估工作,工作地点是北京、天津等地,每月的工资均由公司通过银行转账支付。

2020年2月17日,公司下发通知称,受新冠肺炎疫情影响,公司业务急剧下降,经营发生困难,经研究决定对部分城市二手车业务所涉门店进行关店停业,其中包含解阿典工作的门店。

2020年3月17日,公司通知解阿典,双方于2020年3月25日解除劳动关系并结清薪资。该通知载明的理由是:因公司关站、店面关闭等客观情况发生重大变更,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,经公司与您协商,未能就变更劳动合同内容达成协议,导致劳动合同无法继续履行。

解阿典于2020年3月21日接到上述通知,于2020年3月25日办理交接手续。经核算,解阿典离职前12个月的应得平均工资为7589元(含五险一金),实发平均工资为6662.5元,解阿典工资由基本工资、绩效工资、业绩提成及外派补助等部分组成。而其实发2020年2月份的工资为2970.24元,3月份工资为398元,此后公司未再向其发放工资。

因双方就差额工资、经济赔偿等事宜协商不成,解阿典向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决公司向其支付2020年3月工资差额1450元、违法解除劳动合同赔偿金37945元、未休年假

假工资2093元。
经审理,仲裁机构裁决驳回解阿典的全部请求。其不服该裁决,诉至一审法院。

即时解除劳动合同 违反法律明确规定

一审法院认为,本案的争议焦点是公司是否足额向解阿典支付了3月份的工资、公司是否可以新冠肺炎疫情为由解除劳动合同并无需支付经济赔偿金、解阿典是否已休满年假?公司是否需要依法向解阿典支付未休年假工资。

解阿典提交的银行交易流水显示,公司固定于每月10日发放工资。按照其工资组成判断,当月发放的应是上月的工资。因此,一审法院认为,公司于2020年4月10日发放的398元系2020年3月份的工资。

公司通知解阿典工资结算至2020年3月25日,但其向解阿典发放的2020年3月份的工资数额仅398元,明显未足额发放,公司应当补足。因解阿典未举证证明当月应发工资数额,一审法院酌定以最低工资标准计算其工资数额,经核算公司应补足其工资差额1928元。

2020年初,新冠肺炎疫情导致大多数企业的生产经营活动受影响,同时引发大量劳动争议案件。为此,人力资源和社会保障部办公厅下发《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》,根据该通知精神,发生经营困难的企业可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。

最高人民法院《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见(一)》第4条规定:“……审理涉疫情劳动

争议案件时,要准确适用《劳动法》第26条、《劳动合同法》第40条等规定。”

庭审中,公司辩称因门店关停曾询问过解阿典是否愿意到外地工作,但解阿典并未同意。依照《劳动合同法》第40条规定,用人单位即使因劳动合同无法继续履行与劳动者进行了协商,但未就变更劳动合同内容达成一致,仍应提前30日书面通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,方可单方面解除劳动合同。本案中,公司既未提前30日通知,亦未向解阿典额外支付一个月的工资,属于违法解除劳动合同,解阿典要求支付赔偿金,于法有据,一审法院予以支持。

另外,解阿典要求公司支付2019年至2020年度5天未休年假工资报酬。根据《工资支付暂行规定》第6条第3款规定,用人单位有保存2年工资支付记录备查的义务。因此,劳动者主张用人单位支付未休年假工资的,用人单位应当对2年内已安排劳动者休假或向劳动者支付未休年假工资的情况进行举证,如拒绝举证或举证不充分,则应承担举证不能的不利后果。因公司不能提交已经安排解阿典休假的证据,故应支付工资报酬1745元。

综上,一审法院判决公司向解阿典支付工资差额1928元、赔偿金37945元、未休年假工资1745元,各项合计41618元。

公司行为构成违法 应当给付经济赔偿

公司不服一审法院判决,上诉称其不存在拖欠工资情形,无需再支付解阿典工资差额。退一步讲,解阿典离职后未归还公司价值2000元的设备,公司可依法从其工资、经济补偿金中扣除。

再者,公司在新冠肺炎疫情

发生后,为了企业和员工的生存发展,不得已采取了关闭部分门店的措施。关停站点是公司行使企业经营自主权,争议双方因不可抗力导致原劳动合同无法继续履行才予解除。况且,在劳动合同解除前双方就调岗一事未能协商一致,故不属于违法解除劳动合同。

公司认为,一审法院在事实上并未认定公司解除劳动合同的行为违法,但以未提前30日通知、未支付一个月工资为由认定解除劳动合同违法,该认定理由超出了解阿典仲裁时关于违法解除劳动合同的仲裁申请理由,违反了不告不理原则。因此,一审认定公司违法解除劳动关系进而判决公司向解阿典支付经济赔偿金缺乏事实和法律依据。

解阿典辩称,是否足额支付工资的举证责任在于公司,而公司从未主张过其未归还公司财物一事,其在二审中提及此事缺乏事实和法律依据。另外,违法解除劳动合同包括程序不合法或者实体不合法,即便公司有权调整劳动者工作岗位,不代表双方协商不成的情形下公司有权立即解除劳动合同。

二审法院认为,公司未提供证据证明解阿典离职后未归还公司财物,其主张扣除解阿典的工资、经济补偿金缺乏事实依据,不应支持。本案中,公司于2020年3月17日下达解除劳动合同通知,单方决定解除劳动合同,薪资结算至2020年3月25日。但其未提供证据证明其提前30日书面通知解阿典本人或者额外支付了阿典一个月工资,且一、二审查明的事实可确认公司至今未足额支付解阿典2020年3月份工资,故依法认定公司存在解除劳动关系的违法情形。

鉴于一审法院认定事实清楚,适用法律正确,二审法院终审判决驳回公司上诉,维持原判。

离婚时一方尚未退休 可否分割其养老金?

编辑同志:

我的妻子薛某原在一家企业工作,已于3年前退休。我是一家公司的中层管理人员,公司属于高收入单位,所以我的养老保险缴费和日后可领取的养老金也较多。现在,薛某在与我闹离婚,还要求把我的养老保险金作为夫妻共同财产一并分割。可是,我还没有退休,尚未开始领取养老金。

请问:养老金是否属于夫妻共同财产?薛某是否有权要求分割?

读者:魏向云

魏向云读者:

薛某无权要求分割养老金,但可以请求分割你的缴费部分。

根据《民法典》第一千零六十二条的规定,夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产,为夫妻的共同财产,归夫妻共同所有:(一)工资、奖金、劳务报酬;(二)生产、经营、投资的收益;(三)知识产权的收益;(四)继承或者受赠的财产,但遗嘱或赠与合同中确定只归夫或妻一方的财产除外;(五)其他应当归共同所有的财产。《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第二十五条规定,婚姻关系存续期间,男女双方实际取得或者应当取得的基本养老金,属于《民法典》第一千零六十二条规定的“其他应当归共同所有的财产”。因此,养老金属于夫妻共同财产。

在离婚时能否主张分割养老金?要取决于夫妻一方或双方是否已经退休。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第八十条规定:“离婚时夫妻一方尚未退休、不符合领取基本养老金条件,另一方请求按照夫妻共同财产分割基本养老金的,人民法院不予支持;婚后以夫妻共同财产缴纳基本养老保险费,离婚时一方主张将养老金账户中婚姻关系存续期间个人实际缴纳部分及利息作为夫妻共同财产分割的,人民法院应予支持。”本案中,由于你尚未退休,不符合领取养老金的条件,故无法将养老金作为夫妻共同财产进行分割。但是,由于你个人账户中的养老保险费是用夫妻共同财产缴纳的,因此薛某有权要求分割。

不过,《社会保险法》第十四条规定:“个人账户不得提前支取,记账利率不得低于银行定期存款利率,免征利息税。个人死亡的,个人账户余额可以继承。”由此看来,夫妻离婚尚不是提前支取养老保险费的法定事由,所以,薛某应分得的养老保险费部分只能由你个人财产予以补偿。

潘家永 律师

员工持报废公章除货自用,单位能否拒绝担责?

读者罗小兰近日向本报咨询说,她所在公司与一家工厂有长期业务往来,该厂委托人一直是方某。两个月前,方某再次以工厂的名义来公司赊购38万余元的货物,并按惯例出具了盖有公司印章的欠条。可公司催要欠款时,该厂称其公章在半年前已经报废,方某的行为与其无关。她想知道:在方某已下落不明的情况下,该工厂应否担责?

法律分析

案涉工厂应当支付欠款。

《民法典》第171条第1款规定:“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后,仍然实施代理行为,未经被代理人追认的,对被代理人不发生效力。”从表面看,方某赊购货物超出了工厂的授权范围,工厂只要不予追认就无需承担责任。其实不然。

对此,《民法典》第172条规定:“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后,仍然实施代理行为,相对人有理由相信行为人有代理权的,代理行

为有效。”即没有代理权、超越代理权或者代理权终止后以被代理人名义订立的合同并非必然无效,只要相对人有理由相信行为人有代理权也属有效。

“相对人有理由相信行为人有代理权”是指相对人在善意的情况下,根据商业习惯、交易习惯,基于诚实信用原则,有充分的理由相信行为人具有代理权。而本案情形与之吻合:

一方面,方某一直是工厂委托的采购人,其再次来公司赊购货物,同样是以工厂的名义,且

按惯例在欠条上加盖了公司的印章,意味着公司完全可以相信方某的行为代表公司;

另一方面,公司的目的仅仅为了通过公平交易获取正当利益,也已经交付等价产品,并没有放任货物被騙的主观恶意;

再一方面,虽然工厂在半年前已经报废该公章,但工厂没有将相关情况告知有着长期业务往来的公司,任由原来的采购人方某招搖撞騙,表明公司存在过错。

颜东岳 法官