

疫情期间员工不愿居家待岗擅自返岗上班

公司以违纪解聘“不听话”员工为何违法？

□本报记者 赵新政

为防控新冠肺炎疫情，公司曾安排全体员工停工待岗一段时间。此后，在大部分员工已返岗上班的情况下，舒尔慈（化名）则被要求继续待岗。他认为公司这样的工作安排不妥，于是连续3天到公司交涉返岗复工事宜。岂料，公司竟以未经同意擅自进入办公场所构成严重违纪为由将他解聘。

舒尔慈否认自己严重违纪，称其完全符合返岗上班的条件，而公司未经协商就剥夺其工作的权利属于违法，要求公司向其给付经济赔偿及不合理待岗期间的工资费用。公司辩称，企业安排员工待岗无需协商，其合法解聘员工无需赔偿。

法院认为，公司再次安排舒尔慈待岗时大部分员工已复工，在舒尔慈因不同意公司的待岗决定发生争议时，公司应就企业所面临的困难充分与其沟通，在了解其具体情况的基础上对其作出妥善安排，但公司未这样做。舒尔慈闯入公司要求上班的行为虽然不当，但其主观动机没有恶意，公司对其未采取批评教育、警告等层级较低处罚手段，而直接采取解除劳动合同的层级最高处罚手段，程度明显失当。据此，法院于6月23日终审判决支持舒尔慈索赔请求。

公司安排继续待岗 员工不服要求复工

“我2018年6月11日入职后一直担任市场策划主管职务，与公司签订了3年期劳动合同。”舒尔慈说，2020年3月23日，公司决定与他解除劳动关系，理由是在他于2020年3月18日至20日未经所在部门负责人同意、未向公司报备擅自进入公司办公场所，该行为严重扰乱了疫情防控期间办公场所的安全秩序。

对此，公司的解释是，由于受新冠疫情影响，公司于2020年2月9日通知全体员工停工待岗。同年2月28日，公司又通知舒尔慈2020年3月继续待岗。但是，他在未经公司同意的情况下擅自进入公司办公场所要求返岗复工，该行为给公司造成了恶劣影

响，应视为给公司造成了损失，构成严重违纪。

对于复工安排，公司微信群聊天记录截图显示：截至3月1日返回工作地居家观察满14天的员工，自3月2日起到办公室正常上班，公司恢复正常考勤管理。因疫情影响作出停工安排的员工，3月份继续在家待岗。舒尔慈对此表示认可，称其处于居家办公状态，而非在家待岗，公司行文存在错误。

公司称，解聘舒尔慈的制度依据为《人力资源管理制度》第6条规定。该规定载明：员工如不顾口头警告和书面警告，或者严重违反公司人力资源管理制度、岗位职责规定、劳动合同、上司任务安排的，将没有赔偿直接被解雇。公司虽在庭审中当庭登录OA系统，证明已向员工进行公示，但舒尔慈主张该制度非经过民主程序制定，对其不适用。

舒尔慈称，2020年2月5日回京后，他一直居家隔离。隔离期满后，公司通知他在家远程办公。因有紧急工作，才前往公司进行处理。此外，公司的待岗决定系公司单方作出，并未与他协商一致。

未经协商安排待岗 法院认定公司违法

因与公司交涉无果，舒尔慈提出劳动争议仲裁申请。经审理，仲裁裁决公司支付其2020年2月1日至29日期间的工资差额4846.55元。他不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，公司自2020年2月起安排舒尔慈待岗，故在一个工资支付周期内，公司应当按照舒尔慈提供正常劳动支付其工资。公司已按仲裁裁决足额支付舒尔慈2020年2月份的工资，并已支付3月1日至31日期间生活费2200元。该情形符合《北京市工资支付规定》第27条规定。因舒尔慈无证据证明其系居家办公，故其要求支付2020年3月工资差额缺乏依据，不予支持。

用人单位结合经营状况及员工岗位情况安排部分员工待岗，

系用人单位用工自主权的体现。通过双方均认可真实性的微信聊天记录等证据可知，因受疫情影响，2020年2月公司未恢复正常经营，舒尔慈对于公司2020年2月9日的待岗安排并未提出异议，结合其工作岗位性质，一审法院认为，公司对舒尔慈的待岗安排并无不当。

公司在2020年2月28日再次通过邮件安排舒尔慈待岗时，公司大部分员工已返岗上班，舒尔慈并未同意公司的待岗决定。在此情况下，一审法院认为，用人单位应就其所面临的经营困境充分与劳动者进行沟通，同时在了解不同劳动者具体情况的基础上对劳动者作出妥善安排，但公司并未提供证据证明其就继续待岗的安排与舒尔慈进行充分沟通。

公司就其解除劳动合同的制度依据提交了《人力资源管理制度》，且当庭登录OA系统进行展示，证明已向舒尔慈公示告知，但公司未能提供证据证明该制度系经过民主程序制定。因此，一审法院认为，公司主张依据该制度相关规定与舒尔慈解除劳动合同依据不足，属于违法解除。

综上所述，一审法院判决公司支付舒尔慈2020年2月工资差额4846.55元（已履行完毕）、违法解除劳动合同赔偿金45016元。

员工有错应予处罚 舍轻就重有违公平

公司不服一审法院判决，上诉称舒尔慈的行为构成《劳动合同法》第39条规定的严重违反公司规章制度情形，应当解除劳动合同。

二审法院认为，维护劳动关系的稳定性是劳动者合法权益得到保障的前提和基础。根据《劳动合同法》有关劳动合同解除条款规定，用人单位解除劳动合同之规定系强制性规定，即用人单位只能依据该法第36条、第39条、第40条和第41条规定的情形施以解除行为。其中，第39条更是列明劳动者如果存在6种情形，用人单位才享有单方解除劳动合同权。

现公司以舒尔慈构成《劳动

合同法》第39条之严重违反公司规章制度，主张享有单方劳动合同解除权。该情形属于《劳动合同法》第4条规定的直接涉及劳动者切身利益的劳动纪律，应当根据该条法律规定以及相应司法解释的规定，对公司制定的规章制度的效力进行评判。

本案中，公司出示的《人力资源管理制度》，因未能提供证据证明系经民主程序制定未被采信。二审中，公司提交《职工代表大会决议说明》《公司人力资源制度的说明》，用以证明该制度是通过民主决议制定。同时，称其之所以在一审中未提交这些证据系因舒尔慈未对此提出异议。经查阅一审卷宗，公司的解释与舒尔慈在一审的质证意见不符。因此，二审法院不采信公司该项主张。

用人单位制定的规章制度既是保障劳动者权利的规则制度，也是用人单位正常经营、管理劳动者的手段和标准。从构建和谐劳动关系之目的出发，如果劳动者存在对用人单位规章制度的严重违反，用人单位得以适用《劳动合同法》第39条的规定解除劳动合同。但在判断用人单位以劳动者严重违反用人单位规章制度为由解除劳动合同是否合理适当时，应当基于公平原则和诚实信用原则，充分考虑劳动者违反用人单位规章制度的动机、造成影响的严重程度、用人单位对劳动者采取处罚的方式是否适当等因素，以期保护劳动者合法权益与用人单位用工自主权的兼顾。

就本案而言，舒尔慈采取违反公司规章制度返岗复工的行为，系因公司再次安排其待岗时其未同意，且公司已有部分员工返岗上班，其擅自闯入公司要求上班没有主观恶意。再者，针对舒尔慈单方强制要求返岗复工的行为，公司未提交有效证据证明其按照制度规定对舒尔慈采取了批评教育、警告等层级较低处罚手段，而是直接采取解除劳动合同的层级最高处罚手段。二审法院认为，该处分程度明显失当。

据此，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

仲裁时达成调解协议 对协议有异议可反悔

编辑同志：

我与原工作单位某建筑公司因发生争议，向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。经仲裁庭审理后，在仲裁员主持下双方进行调解并达成了调解协议。仲裁员说，等制作好了调解协议书后就送达双方签收。近日，我通过学习劳动法知识和请教专业人士，觉得我的一些权利没有得到体现，仲裁机构在调解中有点儿和稀泥的意思。

请问：劳动仲裁机构处理劳动争议进行调解结果是否合法？我现在能否再反悔？一方对劳动争议仲裁调解书可否申请法院强制执行？

读者：孔一升

孔一升读者：

《劳动争议调解仲裁法》第四十二条规定：“仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。”

根据上述规定，组织双方当事人调解是劳动仲裁程序中的必经步骤，是在对案件进行审理之后作出仲裁裁决之前所进行的活动。而且，调解并非就是和稀泥，它必须遵守以下原则：一是自愿原则，在一方当事人自愿、平等的基础上进行调解；二是事实清楚原则，即应当在查明事实、分清责任的基础上才能进行调解；三是合法原则，即调解活动和协议内容都必须符合法律、法规、规章的规定。通过调解结案，用人单位一方往往能够自动履行义务，从而能够减少诉累。

至于你能否反悔，要看具体情形。如果仲裁庭尚未送达仲裁调解书或者你拒绝签收，那么，该仲裁调解书尚未发生法律效力，你当然可以反悔。你反悔后，仲裁庭应当就此案作出裁决。若不服仲裁裁决书，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。如果仲裁庭已经送达仲裁调解书并经你和公司签收了，那么该份仲裁调解书即发生法律效力，双方当事人不得反悔、不得起诉。

对发生法律效力的劳动争议仲裁调解书，一方当事人可以申请法院强制执行。《劳动争议调解仲裁法》第五十一条规定：“当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。”

潘家永 律师

合同约定员工提前离职需赔偿单位，无效！

读者李芳芳向本报反映说，她与公司在劳动合同中约定，如果她提前离职，必须向公司赔偿一个月的工资。上个月，她因另有发展提前一个月向公司提交了书面辞呈。近日，在办理离职手续时，公司要求她兑现承诺。

她想知道：在公司不能证明自身存在损失的情况下，她能否拒绝公司的要求？

法律分析

李芳芳有权拒绝公司的赔偿要求。

一方面，员工提前离职需向单位赔偿一个月工资的约定无效。

《劳动合同法》第37条、第90条分别规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可

以解除劳动合同。”“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”

其中，没有提到劳动者提前离职必须向用人单位支付一个月工资作为“替代”，更何况你已经提前30日以书面形式通知公司。

换句话说，即使劳动者违法解除劳动合同，也只有在给用人单位造成损失时，才应当承担赔偿责任。如果没有给用人单位造

成损失，则不能用赔偿损失的方法来追究劳动者的责任。

另外，《劳动合同法》第26条第3项规定“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效。本案中，李芳芳与公司之间的约定，从一开始就因违法没有约束力。

另一方面，公司应当承担举证不能的法律后果。

《民事诉讼法》第67条规定：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”《最高

人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”据此，在公司不能证明其存在损失的情况下，李芳芳同样无需对公司进行赔偿。

廖春梅 法官