

用人单位解雇员工易陷入哪些误区？

用人单位享有用工自主权，但在解雇员工时除了应当遵守法定的一般性条件和程序外，还要注意一些例外性规定，否则就会违法。如果用人单位违法解除劳动关系，不仅其解雇决定不具法律效力，在员工不要求继续履行劳动合同的情况下还要承担赔偿责任。本文列举了实践中用人单位常犯的4个错误并进行评析，旨在给用人单位一些提醒，同时也为了避免劳动争议的发生。

【误区1】

对具有特殊情况的职工，随意解雇

2022年11月，经医院检查，确认王女士怀孕了。由于她不时要参加孕检，而公司人手本来就紧，这样一来将不可避免地给公司生产经营带来不利影响。考虑到王女士还将休较长的产假，公司认为企业负担太重，遂决定解除与王女士尚有2年到期的劳动合同。

那么，对已怀孕的王女士，公司能想解雇就解雇吗？

【点评】

公司无权解雇王女士。

《劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。”

这里的“不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同”，是指不能提前30日以书面形式通知上述劳动者或额外支付1个月工资后解除劳动合同，也不能将上述劳动者纳入裁员之列。只有当上述劳动者具有《劳动合同法》第三十九条规定的重大过错情形时，才可以解雇。

显然，该公司对无任何过错、仅因孕检和将来休产假会影响工作的王女士予以解雇，是违法的，王女士有权依据《劳动合同法》第四十八条的规定请求公

司承担法律责任。

【误区2】

解除劳动合同不事先通知工会，绕过工会也没关系

2022年12月1日，在公司二楼女厕内，保洁员朱某向正在如厕的人力资源部经理的头部及身体上泼洒污物，并与该经理发生肢体冲突。2022年12月5日，公司向朱某送达《解除劳动合同通知书》，理由是其严重违反劳动纪律。事后，朱某在律师的帮助下，以公司未事先将解雇理由通知单位工会为由，要求公司承担违法解除劳动合同的赔偿责任。

那么，对严重违纪的员工进行解雇，未通知工会也违法吗？

【点评】

解雇员工不但要实体合法，还必须程序合法。

《劳动合同法》第四十三条规定：“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十七条规定：“建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。”

上述规定是对用人单位单方解除劳动合同的特别程序性规定，也是工会对用工行为拥有监督权的体现。若用人单位违反该法定程序，无疑构成违法。

本案中，朱某严重违反劳动

纪律和职业道德，公司根据《劳动合同法》第三十九条规定对其作出解雇决定，解雇理由正确、充分且合法，但由于没有履行事先通知工会的法定义务，违反了法律的程序性规定。因此，公司应当承担违法解除劳动合同的法律后果。

【误区3】

按照公司内部规章解雇员工，未走法定民主程序

2022年11月29日，宗先生在生产车间与组长发生争吵、扭打，但未造成任何伤害。事后，宗先生向组长赔礼道歉，可公司不依不饶，以宗先生不服管理、殴打组长、影响恶劣，违反《员工手册》相关规定为由，对其作出解雇决定。而这份《员工手册》是公司几个领导研究制定的，并未征求过广大职工的意见。

那么，公司能依据《员工手册》来解雇宗先生吗？

【点评】

公司的行为构成违法解雇。

《劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”据此，涉及劳动者切身利益的《员工手册》等规章制度、应当同时满足以下三个条件才能对劳动者产生约束力：一是内容具有合法性；二是经法定的民主程序制定并通过；三是已作公示

或已告知劳动者。

本案中，公司制定的《员工手册》显然未同时满足上述3个条件，故不能作为处理宗先生的依据。

【误区4】

只要愿意支付赔偿金，就可随意解雇

2022年6月1日，秦先生入职公司担任销售经理职务，双方签订了2年期的劳动合同。入职半年后，秦先生因团队整体销售业绩不佳，领导对他很不满意并决定以支付赔偿金为代价，让他立即走人。而秦先生拒绝接收赔偿金，要求公司再给他一次机会或者让他降职任销售员。

那么，秦先生的要求能实现吗？

【点评】

秦先生有权要求继续履行劳动合同。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”这就是说，在用人单位违法解除或者终止劳动合同同时，员工是可以选择要求继续履行劳动合同、恢复劳动关系，并不是用人单位只要愿意赔钱就可以随意解雇。

本案中，秦先生领导的团队销售业绩不佳，虽然其难辞其咎，甚至可以认定其不能胜任经理一职，但公司应当根据《劳动合同法》第四十条第二项规定，对其进行培训或者调整工作岗位，可是，公司并未如此依法操作，显然属于违法解除劳动合同。因此，在劳动合同尚可继续履行的情况下，秦先生可以要求与公司继续履行劳动合同。

潘家永 律师

受公司蛊惑递交辞呈 员工能否索要赔偿金？

编辑同志：

30岁的我因患某种妇科疾病住院治疗期间，公司派人找到我，说因我半个月不能上班，为避免给其他员工留下旷工口实，让我写个辞呈交给公司，待出院后再交给我毁掉。我听后完全照办并在辞呈中写明“因个人原因辞职”。可是，待我出院后，公司不仅食言，反而要求我马上离职。

请问：在我没有任何证据证明自己系受公司蛊惑而辞职的情况下，能否向公司索要违法解除劳动合同赔偿金？

读者：康丽丽

康丽丽读者：

你不能向公司索要违法解除劳动合同赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。”《民法典》第一百四十条规定：“具备下列条件的民事法律行为有效：（一）行为人具有相应的民事行为能力；（二）意思表示真实；（三）不违反法律、行政法规的强制性规定，不违背公序良俗。”与之对应，你向公司递交辞呈属于民事法律行为，该民事法律行为是否有效，决定公司要求你离职是否合法。如果合法，公司无需向你支付经济赔偿。反之，公司则应当向你支付经济赔偿。

本案中，可以肯定地说，你向公司递交辞呈的行为是合法、有效的。理由如下：

一方面，你具有完全民事行为能力。

《民法典》第十八条规定：“成年人为完全民事行为能力人，可以独立实施民事法律行为。”你年届30，虽患有某种妇科疾病，但并没有导致你不能辨认或者不能完全辨认自己行为，也不至于导致你处于危困状态、缺乏判断能力。

另一方面，你必须承担不利后果。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“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。”你主张自己之所以递交辞呈是因为受到公司蛊惑，不是你的意思真实表示，尤其是在公司否认而辞呈中明确写明“因个人原因辞职”的情况下，你自然必须承担举证责任。而你不能提供任何证据，也就意味着只能认定辞职属于你的真实意思表示。

再一方面，你和公司的行为并非违法，也未违背公序良俗。因为，法律没有禁止妇科病患者离职的规定，妇科病患者能否离职也非公共秩序和善良风俗的要求。

廖春梅 法官

职工要求支付未休年假工资，仲裁时效如何计算？

常律师：

您好！

我于2020年入职，一直到2022年12月12日尚未休过年假。我要求公司向未支付未带薪年假工资，但不知道是否超过仲裁时效。

请问：劳动争议仲裁时效是如何计算的？

答：

劳动者要求用人单位支付其未休带薪年假工资中法定补偿即200%福利部分，应当适用一年的仲裁时效。而这个一年期限，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。由于年假可以集中、分段和跨年度

安排的特点，所以，劳动者每年未休带薪年假应获得工资报酬的时间应当从第二年的12月31日起算。

对此，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。……劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关

于审理劳动争议案件适用法律问题的解答劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要三》第19条规定：“对劳动者应休未休的年假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付未休年假工资报酬。劳动者要求用人单位支付其未休带薪年假工资中法定补偿（200%福利部分）诉请的仲裁时效期间应适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定，即劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。考虑年假可以集中、分段和跨年度安排的特点，故劳动者每年未休带薪年假应获得年假工资

报酬的时间从第二年的12月31日起算。”

根据上述规定，你每年未休带薪年假应获得年假工资报酬的仲裁时效为1年，且从第二年的12月31日起算。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

