

被原单位违法解聘后进入新单位工作

职工能否反悔要求重回原单位?

□本报记者 盛丽 通讯员 吴博文

根据《劳动合同法》相关规定,劳动者被用人单位违法解雇后,其既可以要求继续在本单位工作,也可以选择离开本单位并获得一笔由本单位支付的违法解除劳动关系赔偿金。但是,对于劳动者选择另谋高就之后反悔,要求返回原单位继续工作该怎么处理,法律没有作出明确规定。近日,北京市第一中级人民法院就审结一起这样的案件,并通过详尽的法理阐释说明了不支持劳动者返回原单位工作的原因和理由。

基本案情

2021年4月,小杨被大利公司违法解除劳动合同。之后,小杨提起劳动争议仲裁申请,要求大利公司继续履行劳动合同,直至2023年5月合同期满。经审理,仲裁机构于同年8月裁决支持了小杨的请求。

大利公司不服该仲裁裁决,起诉至一审法院,请求判令其无需继续履行与小杨之间的劳动合同。

在诉讼中,大利公司经多方

打听得知小杨已于2021年8月入职板牙公司。于是,大利公司通过合法途径,收集了小杨入职板牙公司且在板牙公司工作10个月后又离职的证据。庭审前,大利公司将这些证据材料提交给一审法院。

判决结果

一审法院作出判决后,大利公司向北京市第一中级法院提起上诉。

一中院审理认为,结合板牙公司依协助调查令提交的《解除(终止)劳动关系证明》、书面证明以及一审法院依职权调取的社会保险缴纳记录,可以确信小杨入职板牙公司具有高度可能性。在小杨未提举充分反证的情况下,依据民事诉讼中的举证分配规则,应当认定小杨确实如大利公司所述,入职了板牙公司并在板牙公司工作10个月。

据此,无论是基于对大利公司信赖利益的保护和对民事活动中诚实信用原则的遵守,还是基于小杨与大利公司之间的劳动合同因小杨与板牙公司建立劳动关

系而处于《劳动合同法》第四十八条所指向的不能继续履行的状态,均应当认定小杨与大利公司之间的劳动关系因小杨与板牙公司建立劳动关系而终结。

综上,一中院最终认定小杨与大利公司之间的劳动合同继续履行到小杨入职板牙公司的前一日为止。因此,终审判决大利公司无需继续履行小杨与板牙公司建立劳动关系期间的劳动合同。

法官说法

审理本案的法官在接受记者采访时说,《劳动合同法》第四十八条从充分保护劳动者合法权益出发,赋予劳动者对用人单位违法解除劳动合同之后如何进行救济的选择权,劳动者可以根据自身情况和意愿在继续履行劳动合同与要求用人单位向其支付赔偿金之间作出选择,以便以最适合自身的方式对自己因违法解除受到的侵害进行弥补。但是,需要强调的是,当劳动者作出选择并付诸实施后,则不应再反复,否则就完全置原用人单位的信赖利益于不顾,也有违民事活动中

基本的诚实信用原则。

本案中,根据现有证据可以认定小杨已于2021年8月与板牙公司订立劳动合同并持续在板牙公司工作。在此种情形下,不可能要求大利公司一直将小杨的相关工作停滞保留,以等待其回归。而基于完成工作任务的需要,大利公司可能会聘用他人替代小杨,如果允许小杨在持续为板牙公司乃至其他单位工作之后再返回大利公司,则会造成大利公司与其他员工之间新的矛盾。

另一方面,小杨在大利公司系从事全日制工作,亦没有证据显示其在板牙公司从事的是非全日制的兼职,因此,小杨向板牙公司持续提供劳动的行为显然会严重影响其完成大利公司的工作任务,使其与大利公司之间的劳动合同事实上处于不能继续履行的状态。

综合上述因素,应当认定小杨与大利公司之间的劳动关系因小杨与板牙公司建立劳动关系而终结,小杨不能要求重新返回大利公司工作。

老赖无财产可执行,4种情形可追加其他被执行人

情形3

未成年时欠下侵权之债,成年后承担还债责任理所应当

2013年11月7日,14周岁的王磊趁夜色掩护入室盗窃。被主人发现后,他不但不逃走,反而将该户主杀害。公安机关破获本案后,法院以抢劫罪判处王磊有期徒刑13年,附带民事判决作为其监护人的父母赔偿受害人各项经济损失13万元。可是,受害方仅仅获得2万元赔偿,王磊的父母便无其他财产可供执行,法院裁定终结本次执行程序。

2022年12月,王磊刑满释放。与此同时,王磊获得其外祖父母遗赠价值50万元房产。受害方知道该消息后,向法院申请追加王磊为本案被执行人。2023年1月18日,经法院强制执行,受害方获得了全额赔偿。

【评析】

《民法典》第1188条规定:“无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的,由监护人承担责任。有财产的无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的,从本人财产中支付费用;不足部分由监护人承担责任。”

由此来看,侵权责任由侵权人本人承担是现行《民法典》侵权责任编的基本要求和一般原则。监护人承担的是一种替代责任,该种责任的承担并不导致未成年人本人应负之法律责任的当然免除。未成年人在成年后,有了独立的生活来源和财产的,仍应优先以自己的财产支付赔偿费用。本案中,将成年后的王磊追加为本案的被执行人,不仅能够最大限地弥补受害人的损失,

维护被害人的合法权益,也有利于弘扬平等、公正的社会主义核心价值观,符合社会公众对公平正义的感受。

情形4

公司停业长期不清算,股东应当承担工伤赔偿清偿责任

2005年5月,王先生与李某二人合伙开办一家公司。2020年1月,该公司经法院判决后应当清算员工张大平工伤赔偿款11万元,但公司一直未履行赔偿义务。案件进入程序后,因公司经营不景气,加上二位股东产生账目纠纷等原因不得不停产歇业。这种意外情况,导致法院将近3年执行不能。截至2023年1月底,二位股东还在为账目不清打官司。张大平想道:现在,他该怎么办?

【评析】

《最高人民法院关于变更和追加执行当事人的若干规定》第二条规定,除执行依据中指明的债务人外,可以对下列人申请执行,或者在已经开始的执行程序中,申请追加、变更下列人为被执行人:……(六)作为债务人的法人的依法被撤销、注销、吊销营业执照或者歇业的,其清算人或者负有清算义务,以及无偿占有或者接收其财产的第三人。

本案中,王、李二人作为股东开办的公司已经停业3年且3年未年检,而二位股东却迟迟不依法履行清算义务,该行为属于“逃避债务,严重损害公司债权人利益”情形。依据上述法律规定,张大平可以向法院申请追加二位股东为被执行人,并要求其对公司债务承担连带偿还责任。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

遭遇就业性别歧视 劳动者该如何维权?

编辑同志:

近日,我看到一家烹饪职业培训机构的文案岗位招人后,自认为自己的各方面条件均符合该企业的招聘要求就准备前去应聘。可是,经仔细浏览该单位招聘页面,我发现其招聘条件是男性只需具有本科学历,而女性则须具有研究生学历。这不是明显的搞就业性别歧视吗?

请问:女性劳动者面对就业性别歧视该如何维权?
读者:李欣

李欣读者:

为了加大对就业性别歧视行为的查处力度,切实防止和纠正就业性别歧视现象,自2023年1月1日起施行的新修订的《妇女权益保障法》就劳动者反就业性别歧视的途径作出了以下新规定:

一是将就业性别歧视纳入劳动保障监察范围。

《妇女权益保障法》第四十九条规定:“人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。”

第七十四条规定:“用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的,人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位,依法进行监督并要求其限期纠正。”

由此可见,女性劳动者在遭遇就业性别歧视时,既可以向妇联、工会等部门求助,也可以向检察机关控告或者向法院起诉,但最直接的维权途径还是劳动保障监察。本案中,面对该烹饪职业培训机构的就业性别歧视行为,你应当向当地劳动保障监察部门进行投诉,由劳动保障监察部门对该培训机构进行依法查处。

二是对导致社会公共利益受损的就业性别歧视,劳动者或者有关组织可向检察机关投诉或举报,由检察机关向用人单位发出检察建议或者提起公益诉讼。

虽然《就业促进法》早就规定对实施就业歧视的行为,劳动者可以向法院提起诉讼,但现实中存在着劳动者个人力量弱小,维权成本高,很难通过私益诉讼维权成功的实际问题。为了更有效保护女性就业平等权,《妇女权益保障法》第七十七条规定:“侵害妇女合法权益,导致社会公共利益受损的,检察机关可以发出检察建议;有下列情形之一的,检察机关可以依法提起公益诉讼:……(二)侵害妇女平等就业权益;……(三)相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰;……(四)通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格;……(五)其他严重侵害妇女权益的情形。”

据此,女性劳动者遭遇维权难题时,检察机关可为其“撑腰”。检察机关既可以向用人单位制发纠正和整改的检察建议,也可以提起反就业性别歧视公益诉讼。这样做,比个人诉讼更具优势,也更有胜算把握。

潘家永 律师