



协商解除劳动合同后用人单位一方反悔 职工坚持离职并获经济补偿

□本报记者 余翠平

历时半年多，经过一裁两审，职工李某终于打赢了官司。近日，他特意向门头沟区总工会打来电话表示感谢，并告知工作人员，他已经从公司拿到应得的经济补偿。

公司调整经营策略 解除职工劳动合同

李某于2012年9月28日入职，在公司从事销售工作。自从2019年1月1日起，双方订立了无固定期限劳动合同。在职期间，李某尽职尽责取得了较好的销售业绩。为此，公司多次对他进行嘉奖，李某也因此希望能一直在公司工作下去直到退休。

然而，李某的美好愿景被一个通知打破。原来，公司于2022年4月以经营策略调整为由，通知李某要将其劳动合同中的全部权利义务转移给第三方公司。公司称，让他认真考虑一下，在决定是否同意之后给公司一个回复。李某听闻这个消息非常震惊，因为公司此前从未发生过这种事情，而且现在的销售部门业绩很好，没有被裁撤的理由。

李某认为，虽然公司承诺原来的工作年限可以连续计算到新公司，但他担心变更用人单位可能会对自己的工作条件待遇等造成不利影响，而且公司在裁撤部门时也未考虑其已签订无固定期限劳动合同这一特殊情况，所以在慎重考虑之后，他回复公司不同意变更用人单位。

由于李某的态度比较坚定，公司便不再勉强但向他提出变更工作岗位的提议，并于2022年5月3日正式发出《通知书》，告知李某公司目前还有其他岗位空

缺，如果其同意转岗就继续履行原劳动合同。否则，双方可以协商解除劳动合同，公司将按照工作年限向其支付离职经济补偿。

李某认为，公司提供的工作岗位均与销售工作无关，自己的工作能力和技能不能很好地胜任新的工作岗位。况且，工作调整必然带来工资待遇的调整。销售工作执行的是多劳多得的薪资政策，新岗位的工资可能无法达到现在工资标准。由于家庭经济困难，李某担心较低的工资待遇难以维持家庭的日常支出。再三考虑之后，他决定接受公司的解除劳动合同要求，未再应聘公司其他岗位。

接下来，公司向李某发出了《工作交接通知书》。李某接到该通知书，即按照公司的要求与相关人员进行工作交接，并等待与公司办理离职手续、领取经济补偿金。

劳动合同是否解除 公司解释前后不一

就在李某按照公司要求办理工作交接过程中，事情再次出现变化。2022年5月16日，李某突然在公司微信群中看到公司领导发送的通知，称包括李某在内的销售人员的劳动合同继续履行，不再就变更、解除劳动合同一事进行协商，要求李某等人立即返回原工作岗位，继续销售本公司产品。

李某看到消息后，急忙联系公司询问原因。公司称，之前的行为并不是解除合同行为，而是就解除劳动关系进行协商。由于协商失败，所以通知相关职工返岗工作，继续履行原劳动合同。

李某不接受公司上述解释。由于自己的工作交接已接近尾声，大部分客户店铺已交接给其他同事，李某坚决不同意返岗工作，要求公司向其支付离职经济补偿金。

“我们全家的生活支出，全靠我一个人的工资。为了增加收入，我经常在北京区域内各大商超跑外勤，每天都工作到晚上10点多才下班。”李某说，在公司明确表示拒付离职经济补偿的情况下，他打算通过法律途径维护自身合法权益。

经核算，李某申请劳动争议仲裁机构裁决公司向他支付解除劳动合同经济补偿、未休年休假工资补偿、加班费等合计30余万元。

仲裁机构审理后，裁决支持了李某关于经济补偿和未休年休假工资补偿的请求。但公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。一审法院认为，公司提交的证据不足，驳回了公司的诉讼请求。

依据庭审查明事实 判令公司给付补偿

公司不服一审判决，向二审法院提起上诉，并另外提交工资明细作为新的证据，以证明公司截止2022年11月还在为李某缴纳社会保险费、按月支付北京最低工资，双方之间的劳动关系依然存续。

李某不熟悉劳动法规及诉讼流程，不知道如何递交法律文书和收集证据材料，庭审中对于法官的提问也不知所措。因担心说错话对案件结果产生不利影响，他通过朋友介绍了解到工会可以帮助职工打官司，于是就抱着试

试看的心态前往门头沟区总工会申请法律援助。

接到李某的申请后，门头沟区总工会及时将相关情况上报给北京市总工会法律服务中心。经审核，该中心同意为李某提供免费法律援助，并指派工会法律援助律师李红作为李某的委托代理人。

李律师认真梳理了李某带来的劳动合同、通知书、工作交接通知等证据材料，为李某分析了庭审中可能出现的争议焦点，并结合多年的办案经验制定了诉讼策略。

二审庭审中，公司仍称其并未解除劳动合同，认为其此前的行为只是就劳动合同解除一事与职工进行协商，不构成对劳动合同的解除。因此，要求李某继续返回公司工作，不同意支付解除劳动合同经济补偿。

李律师认为，公司在2022年5月3日、5日分别发出的《通知书》《工作交接通知书》明确体现了解除劳动合同的意思，李某基于对公司的信赖才与之办理工作交接手续。公司后续发出的返岗通知书、支付工资、缴纳社会保险等行为，并不能影响劳动合同解除的事实成立。

李律师认为，在公司首先表达解除劳动关系的意思，李某明确表示同意后，双方即达成解除劳动关系的合意。此时，公司应当按照《劳动合同法》第36条规定解除双方之间的劳动关系。同时，公司还应按照本法第46条规定向李某支付经济补偿。

最终，二审法院采纳了李律师的观点，判决公司向李某支付解除劳动合同关系经济补偿和未休带薪年假工资等16.5万元。

劳模律师说法

维护劳动关系稳定 是用人单位应尽职责

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员左增信律师点评：

《劳动合同法》第3条第2款规定，依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。无论是变更劳动合同，还是解除劳动合同，用人单位都应当依法办理。

《民法典》中有当事人订立合同，可以采取要约、承诺方式的规定。本案中，用人单位首先明确作出与劳动者解除劳动合同的要约意思表示，而劳动者经过权衡承诺同意解除，并且实际履行工作交接事宜，也符合《劳动合同法》第50条第2款“劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付”规定的情形，所以，双方就解除劳动合同已经达成一致毋庸置疑。

本案的典型意义在于杜绝个别用人单位为了规避经济补偿责任，采用出尔反尔、朝令夕改的方式，使劳动关系处于不确定状态，从而损害劳动者合法权益的现象。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

承包商违法分包 应对农民工承担工伤赔偿责任

读者肖逢春向本报反映说，一家建筑公司承包到一项建筑工程后，将安装模板部分分包给了没有建筑资质的吕某，吕某未经建筑公司许可雇佣他和另外几个农民工从事木工工作。他在安装模板过程中，因脚手架断裂而摔伤，并被有关部门认定为工伤。事后，他曾要求建筑公司承担工伤赔偿责任但被拒绝，其理由是双方之间不存在劳动关系，不应对他所受伤害承担工伤保险责任。

他想知道：建筑公司的理由成立吗？

法律分析

建筑公司的理由不能成立，即肖逢春有权向其索要工伤赔偿。

一方面，建筑公司与吕某的分包行为违法。

《建筑法》第二十九条规定：“建筑工程总承包单位可以将承包工程中的部分工程发包给具有相应资质条件的分包单位；但是，除总承包合同中约定的分包外，必须经建设单位认可……禁止总承包单位将工程分包给不具备相应资质条件的单位。禁止分包单位将其承包的工程再分包。”即分包不仅必须经过建设单位认可，分包单位还必须具备相应资质。而本案的分包者吕某恰恰没有

建筑资质。

另一方面，建筑公司必须承担工伤赔偿责任。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条规定：“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持：……（四）用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险责任的单位。”

《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第七条规定：“具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。”

与之对应，尽管肖逢春只是受雇于吕某，建筑公司与肖逢春之间不存在劳动关系，甚至建筑公司从未许可吕某雇佣肖逢春，建筑公司仍应承担工伤赔偿责任。

颜东岳 法官

工间请假回家取药 路遇事故不属工伤

编辑同志：

两个月前，我在上班时出现胃部不适。考虑到离家较近，虽然疾病并无大碍，我仍然请了假回家取药。岂料，途中遭遇交通事故。经交警核实，认定对方司机负此次交通事故全部责任。

请问：在公司未为我缴纳社会保险的情况下，我能否要求公司承担工伤赔偿责任？

读者：朱琦琦

朱琦琦读者：

你所受伤害情形不构成工伤，不能要求公司承担工伤赔偿责任。

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的，应当认定为工伤；（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。”

在该规定中，“因工外出”是指用人单位为了工作指派职工或者职工因工作需要，在工作场所或工作岗位以外从事与工作有关的活动，即应当从职工外出是否因工作或者为用人单位的正当利益等方面综合考量。“由于工作原因受到伤害”是指由于工作原因直接或间接造成的伤害包括事故、暴力和其他形式的伤害。

结合本案，虽然你遭遇交通事故是在上班期间且已经请假，但由于外出的原因只是回家取药，加之你所取之药并非非吃不可，所以，你外出不是为了工作，甚至明显与工作无关。

那么，你的行为是否属于“上下班途中”发生的工伤呢？

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定：“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的，人民法院应予支持：（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”

该规定表明，认定“上下班途中”应当考虑三个要素：一是目的要素，即上下班为目的；二是时间要素，即上下班时间是否合理；三是空间要素，即往返于工作地和居住地的路线是否合理。与之对应，你并非在通常的上班途中发生非本人主要责任的交通事故，而是工作期间请假回家取药途中发生交通事故，故不符合时间及目的要素，无法认定为工伤。

颜梅生 法官