

单位与职工的这些约定为何无效?

对于劳动合同的订立时间、解除条件、竞业限制人员范围和违约金的约定等,《劳动合同法》均作出了具体明确的规定,用人单位和劳动者应当遵照执行。然而,一些用人单位或因法律意识淡薄或因对法律规定理解有偏差,存在一些不规范的操作甚至违法的做法。以下4个案例,对相关问题产生的原因及其正确的处理方法分别给出了详细的法理阐释。

【案例1】 达到平均业绩才有资格 签合同,该约定属于违法

王先生入职时,公司与他签了一份协议,约定只有王先生自入职起3个月内创造的业绩达到公司职工平均水平,公司才与其正式订立书面劳动合同。由于王先生的生产业绩未达到该协议约定的条件,公司让他立即走人并拒绝给予任何经济补偿。王先生想知道:公司的做法合法吗?

【点评】

《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”据此,用人单位只要与劳动者建立了劳动关系,就应当订立书面劳动合同,而不能附加其他任何条件。

本案中,公司对王先生先试用后签约的约定属于违法。鉴于该公司未在1个月内与王先生订立书面劳动合同,王先生可以根据《劳动合同法》第八十二条规定,要求公司支付未订立书面劳动合同的二倍工资,即自入职之日起满1个月的次日起至离职之日期间的二倍工资差额。

【案例2】 不区分对象任意设限, 竞业限制条款没有法律效力

小罗于2021年8月入职A银行从事客服工作,双方所签订的劳动合同设置了竞业限制条款,约定小罗离职后2年内不得入职本市其他银行,如若违反需支付给银行违约金5万元。2024年1月,

小罗离职后不久进入同城的B银行,A银行认为小罗违反了竞业限制条款,遂申请劳动争议仲裁,要求小罗支付违约金5万元。经审理,仲裁机构认为,小罗在A银行从事客服工作并不接触银行营销策略等核心信息,不属于负有保密义务者,故双方签订的竞业限制条款无效,遂裁决驳回A银行的仲裁请求。

【点评】

劳动争议仲裁机构作出的裁决是正确的。

《劳动合同法》第二十三条第二款规定:“……劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”该法第二十四条第一款规定:“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。”本案中,小罗在A银行从事辅助性工作,并不掌握该银行的商业秘密。因此,双方签订的竞业限制条款无效,A银行有关违约金的主张不能成立。

根据《劳动合同法》和有关法律解释的规定,签订一份公平、合法的竞业限制协议,至少应注意以下几个问题:一是竞业人员不得任意突破法定范围。二是竞业地域原则上应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限,竞业限制的期限不得超过2年。三是应合理约定违约金数额。如果约定的违约金过高就违反了公平原则,劳动者可诉请酌减。四是应约定按月给予劳动者不低于是其离职前12个月平均工资的30%经济补偿。

【案例3】 约定违约金须符合法律 规定,随意约定不具效力

小刘大学毕业后到某网络公司应聘,公司人事经理告诉小

刘,由于他缺乏工作经验,录用后难以立即为公司创造价值,公司还要指派师傅培养他,各项成本较大,故要想进入公司必须签订5年期的劳动合同而且不得提前离职,否则,要向公司支付违约金。小刘答应公司的条件后,双方签订了5年期的劳动合同,并在合同中约定每提前1年离职承担违约金1万元。小刘工作2年后提出离职,公司遂要求他支付3万元违约金。因小刘拒绝承担违约责任,双方发生争议。

【点评】

《劳动合同法》第二十五条规定:“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”据此,用人单位可以与劳动者约定违约金的情形只有两种:一是依据《劳动合同法》第二十二条规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立服务期协议并约定违约金;二是按照《劳动合同法》第二十三条规定,用人单位可以与负有保密义务的劳动者订立竞业限制协议并约定违约金。因此,用人单位不可任意约定劳动者的违约责任,否则是不算数的。

本案中,网络公司与小刘之间既未签订服务期协议也未订立竞业限制协议,并不符合设置违约金的法定条件,因此,双方在劳动合同中关于违约金的约定无效,小刘提前离职不属于违约,更无需支付违约金。

【案例4】 解除劳动合同须依法进 行,单位自设条件无效

2022年1月,韩女士入职时与公司在劳动合同中约定:韩女士担任公司公关部经理,期限3年;本合同可在任何一方提前1

个月通知的前提下“无需任何理由解除”。2024年4月8日,公司通知韩女士,让她在1个月后办理离职手续,且不说明解聘她的理由,只是强调合同约定提前1个月通知即可。韩女士认为,双方有关解除劳动合同“无需任何理由”的约定无效,遂申请劳动争议仲裁,请求撤销公司的解除劳动合同决定,恢复双方之间的劳动关系。经审理,仲裁机构裁决支持韩女士的请求。

【点评】

《劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十一条对用人单位单方解除劳动合同的条件和程序作出了明确规定。其中,用人单位单方解除的条件或理由包括劳动者有重大过错、劳动者已经不具有在该用人单位继续工作的能力、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等。这些规定表明两点:一是用人单位单方解除劳动合同必须是出现了法律规定的理由,即实行法定解除。双方当事人无权在劳动合同中任意约定解除条件。二是用人单位单方解除劳动合同,应当向劳动者说明理由,且说明的理由必须是符合法律规定的理由,杜绝无理由辞退劳动者。否则,就构成违法解除劳动合同。

今年上述规定,公司与韩女士在劳动合同中约定任何一方“无需任何理由”即可解除劳动合同的约定,显然是无效的。而公司依据该无效约定辞退韩女士属于违法解除劳动合同,根据《劳动合同法》第四十八条规定,用人单位违法解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同且能够继续履行的,用人单位应当继续履行。因此,劳动争议仲裁机构依法支持韩女士的仲裁请求是正确的。

潘家永 律师

合同已约定仲裁条款 还能提起民事诉讼吗?

编辑同志:

我和另一家公司签订了一份买卖合同,由我向该公司供应建材等货物。最近,因为货物验收及相关费用的支付问题,我们公司和对方发生纠纷,正在协商解决。我公司表示,如果协商不成就去法院提起诉讼,但对方表示当初所签的买卖合同中约定了仲裁条款,只能在对方公司所在地的某仲裁机构进行仲裁。

请问:仲裁和诉讼有什么区别?我公司能否就这起纠纷到法院起诉?

读者:刘浩非(化名)

刘浩非读者:

仲裁和民事诉讼都是民事纠纷解决的方式。二者的主要区别在于仲裁为一裁终局,即仲裁委员会的裁决书自作出之日起发生法律效力。在仲裁裁决作出后,除非存在双方没有仲裁协议、超出仲裁协议范围、仲裁委员会无权仲裁、违反法定程序、隐瞒足以影响公正裁决的证据或伪造证据,或者仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为等情形,当事人不能以不服仲裁裁决为由向法院起诉。

而民事诉讼实行两审终审制,即民事案件经过法院一审程序作出判决后,如果当事人不服该判决,可以在法定期限内提起上诉启动二审程序。另外,当事人认为二审判决确有错误的,还可以申请再审。因此,仲裁解决纠纷的时间一般会短于民事诉讼,但仲裁费用要高于法院收取的诉讼费。

对于民事纠纷是否必须通过仲裁的方式来解决,这要看当事人之间是否签订有仲裁协议。在这方面,《仲裁法》第五条规定:“当事人达成仲裁协议,一方向人民法院起诉的,人民法院不予受理,但仲裁协议无效的除外。”《民事诉讼法》第一百二十七条第(二)项规定,依照法律规定,双方当事人达成书面仲裁协议申请仲裁、不得向人民法院起诉的,告知原告向仲裁机构申请仲裁。据此,仲裁必须基于双方当事人之间的仲裁协议,既可以是事先订立的协议中约定仲裁解决争议,也可以在纠纷发生后再达成仲裁协议。

本案中,由于你公司与对方公司签订有仲裁协议,故不能再提起民事诉讼,应当向双方选定的仲裁委员会申请仲裁。当然,如果仲裁协议无效的话,则可以起诉。而导致仲裁协议无效的情形包括:约定的仲裁事项超出法律规定的仲裁范围;无民事行为能力人或者限制民事行为能力人订立的仲裁协议;一方采取胁迫手段,迫使对方订立仲裁协议。因此,你公司应根据具体情况作出是否向法院提起诉讼的选择。

潘家永 律师

将是否交纳物业费与能否乘坐电梯捆绑属于违法

案情简介

陈某系某小区业主,该小区物业管理公司在提供服务过程中,将交纳物业费与电梯门禁卡绑定,业主只有在交纳物业费后才能到达自己所居住的楼层,但不能前往其他楼层。

陈某认为,物业管理公司这一做法侵害了业主的权利,遂诉至法院请求判令物业管理公司立即停止将物业费用和电梯卡进行绑定的行为,停止电梯按键的楼层限制的做法,向其一次性支付精神损害赔偿金2000元并公开赔礼道歉。

物业管理公司认为,其作为物业服务企业有义务保护业主财产和人身安全,不应解绑电梯卡。基于该理由,陈某无权主张本单位向其支付精神抚慰金亦无

需向其道歉。

法院判决

对于陈某要求物业管理公司立即停止将物业费用和电梯卡进行绑定的行为,停止电梯按键的楼层限制的行为,庭审中,物业管理公司认可其在为涉案小区提供物业服务期间存在电梯梯控及物业费与电梯梯控绑定行为。

法院认为,电梯属于公共配套设施,业主有权正常使用。物业管理公司的上述行为限制了陈某作为业主使用小区公共设施的权利,其作为物业服务企业应在今后的物业服务中确保陈某可以正常使用电梯,取消其电梯梯控。

对于物业管理公司将物业费与电梯梯控绑定的行为,法院认为,该做法属于违法,侵犯了业主的合法权益,应当予以

解除。对于物业费的收取,物业管理公司应依法依规催交,不得与电梯卡进行绑定。

对于陈某要求物业管理公司赔偿精神损害并公开赔礼道歉的诉求,法院认为,该诉求缺乏事实及法律依据,不应予以支持。

最终,法院判决物业管理公司立即停止物业费用和电梯卡绑定的行为,停止电梯按键的楼层限制行为,驳回原告陈某的其他诉讼请求。

法律分析

根据《民法典》第二百七十二条规定,业主对其建筑物专有部分享有占有、使用、收益和处分的权利。该法第二百七十四条规定,建筑区划内的其他公共场所、公用设施和物业服务用房,属于业主共有。门禁电梯是房屋

(住宅)的一部分,所有权归业主所有,而非物业管理公司,物业管理公司无权在此设置使用障碍,限制业主使用电梯自由出入。物业管理公司和业主之间是服务关系,如果业主不能按时按约交纳物业费,物业管理公司可以通过法律途径解决,但无权利用门禁、梯控等措施逼迫业主交费。因此,本案中的业主陈某要求物业管理公司停止物业费用和电梯卡绑定的行为,停止电梯按键的楼层限制行为获得了法律的支持。

和谐稳定的物业服务关系的建立,需要物业管理公司与业主共同努力。业主在要求物业公司提供高效优质服务的同时,也应当根据物业服务合同的约定按时足额交纳物业服务费用。

刘涛 律师