

这4种情形,都属于违法解除劳动合同

企业拥有用工自主权,但是,企业在行使这项权力时必须依据法律规定的条件和程序进行,否则将构成违法。面对企业的违法用工行为,劳动者有权说“不”并要求企业承担法律责任。具体情形,请看以下案例。

【案例1】

企业只要愿意赔偿,就可以炒劳动者“鱿鱼”吗?

2023年3月,刚满30周岁的李某入职一家电气公司。2024年11月,公司突然通知李某解除双方的劳动合同且未给出任何理由,只对李某说其可以获得一笔赔偿金。李某不解公司为什么如此随便辞退职工?遂申请劳动争议仲裁,要求公司继续履行劳动合同,恢复双方之间的劳动关系。

那么,李某的请求能获得支持吗?

【点评】

李某的请求可以获法律支持。

企业单方面辞退劳动者时应当书面说明理由,且该理由应当是《劳动合同法》第三十九条、第四十条和第四十一条规定的若干情形之一,否则就属于违法解除劳动合同。

《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时,劳动者是可以选择要求继续履行劳动合同的,并不是用人单位只要愿意赔钱就可以随意将劳动者辞退。

本案中,公司无理由辞退李某,显然属于违法辞退。对于李某要求恢复劳动关系的请求,劳动争议仲裁机构审理若认为双方的劳动合同能够继续履行,则会依法予以支持。

【案例2】

职工未完成“军令状”,企业能否将其辞退?

吴某是公司的销售人员。由于销售业绩排名一直靠后,他被领导约谈,并按公司要求立下“如果没能提升排名,公司可以解聘”的“军令状”。之后,吴某从多方面努力改善业绩,但其排名不升反降。于是,公司以“军令状”为依据作出解除吴某劳动合同的决定。

那么,吴某立下的“军令状”能否作为公司辞退他的依据呢?

【点评】

“军令状”不能成为企业辞退劳动者的依据。

《劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十一条对企业可以单方解除劳动合同的情形分别作出了明确的规定,也就是说,对企业可以单方解除劳动合同的情形实行法定,而不能由双方当事人约定。本案中,吴某所签署的“如果没能提升排名,公司可以解聘”的“军令状”并不在法定的解聘情形之列,因此是无效的,不能成为公司单方辞退他的依据。

另外,吴某在立下“军令状”后,其业绩排名不升反降,这可能涉及到不能胜任工作的问题。如果公司认为吴某不能胜任工作,那么,根据《劳动合同法》第四十条第二项的规定,需要先安排其培训或者调整工作岗位。只有吴某在经过培训或者调整工作岗位后,经考核确认仍不能胜任工作的,公司才可以将其辞退。而公司仅凭“军令状”就直接辞退吴某,该行为显然违反

法律规定,构成违法解除劳动合同。吴某可以根据《劳动合同法》第四十八条的规定,主张相应的权利。

【案例3】

怀孕女工拒绝进入新岗位,企业可否辞退?

郑女士是一名库管员,其从事的工作对体力要求较高。2024年6月,医院确认郑女士怀孕。5个月后,随着胎儿的长大,郑女士无法适应库管员工作。于是,郑女士申请调整工作岗位。

经研究,公司决定将郑女士调入办公室从事资料统计工作。考虑到资料统计工作每天都要接触电脑和打印机会对胎儿产生不良影响,且调岗后整体收入有所下降,郑女士便拒绝进入该岗位工作。公司则要求郑女士必须服从工作安排,否则就予以辞退。

那么,公司在这种情况下有权辞退郑女士吗?

【点评】

公司无权辞退郑女士。

《女职工劳动保护特别规定》第六条规定:“女职工在孕期不能适应原劳动的,用人单位应当根据医疗机构的证明,予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。”《劳动合同法》第三十五条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。据此,调整工作岗位的原则是用人单位与劳动者双方协商一致。如果用人单位未与劳动者协商即单方调岗,且调岗不具有合理性,劳动者有权拒绝执行。不过,用人单位也拥有自主经营管理权。一般来说,如果调整后的岗位是劳动者适宜从事的工作,不具有侮辱性和惩罚性,而且调整工作岗位后的工资水平与原岗位基本相当,那就视为用人单位合法使用用工自主权,劳动者应当积极配合岗位调整。

本案中,无论公司的调岗是否合理,也无论郑女士拒绝到资料统计岗位的理由能否成立,公司都不得与郑女士解除劳动合同。因为,根据《劳动合同法》第四十二条规定,在“三期”女

职工没有出现《劳动合同法》第三十九条规定的重大过错情形下,用人单位不得与其解除劳动合同,否则就属于违法。

【案例4】

职工出现规章制度中的辞退情形,企业将其辞退就合法吗?

卢女士在一家餐饮公司连续工作2年,期间一直尽职尽责。近日,因饭菜质量问题,卢女士在处理时与顾客发生争执,并使用了侮辱性言词。公司认为卢女士的行为违反了《员工守则》且损害了公司形象,属于严重违纪,遂将其辞退。卢女士承认自己处理问题不当,应当承担相应的责任,但她同时提出公司的《员工守则》未提交职工讨论、未履行法定协商程序,不能作为辞退她的依据。

在这种情况下,公司还能依据《员工守则》辞退卢女士吗?

【点评】

无效的规章制度不能作为辞退劳动者的依据。

《劳动合同法》第四条规定:“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《员工守则》等规章制度,如果对劳动者产生约束力应同时满足以下三个条件:一是内容须具有合法性;二是须经法定的民主程序制定;三是已作公示或已告知劳动者。

本案中,公司制定的《员工守则》显然未满足上述第二个条件,是无效的规章制度。在此情况下,公司依据《员工守则》认定卢女士严重违纪并予以辞退属于违法。

潘家永 律师

雇主挂靠经营 谁对雇员工伤进行赔偿?

编辑同志:

2023年6月,胡某挂靠一家公司经营后,雇佣我为其职工。前几天,我在工作时间、工作地点、因为工作原因受到伤害。此后,考虑到胡某无力赔偿我应享受的工伤待遇损失,我曾要求没有为我办理工伤保险的挂靠公司承担赔偿责任,但是,该公司以其已经与胡某约定风险及相关责任全部由胡某承担、该公司与我不存在劳动关系为由予以拒绝。请问:该被挂靠公司拒绝赔偿的理由成立吗?

读者:赵菲菲(化名)

赵菲菲读者:

该被挂靠公司的拒绝对你承担赔偿责任的理由不能成立,即其必须承担工伤赔偿责任。

对此,《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:(一)职工与两个或两个以上单位建立劳动关系,工伤事故发生时,职工为之工作的单位为承担工伤保险责任的单位;(二)劳务派遣单位派遣的职工在用工单位工作期间因工伤亡的,派遣单位为承担工伤保险责任的单位;(三)单位指派到其他单位工作的职工因工伤亡的,指派单位为承担工伤保险责任的单位;(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;(五)个人挂靠其他单位对外经营,其聘用的人员因工伤亡的,被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。前款第(四)(五)项明确的承担工伤保险责任的单位承担赔偿责任或者社会保险经办机构从工伤保险基金支付工伤保险待遇后,有权向相关组织、单位和个人追偿。”

根据上述规定,在挂靠关系中,应当对劳动者的合法权益采取倾斜保护原则。也就是说,因被挂靠人向挂靠人收取挂靠费的实际,其作为挂靠关系获利的一方应当与挂靠人共同承担经营挂靠风险及相关责任。结合本案,公司当然不能借口其已与胡某约定风险及相关责任全部由胡某承担、公司与你不存在劳动关系为由推卸责任。

颜梅生 法官

案情简介

2018年8月,朱某某与杨某某达成意向。由朱某某在某路段帮杨某某做地面固化地坪。同年8月至10月,朱某某先后两次按约完成施工任务,两批工程款共计162000元。杨某某于2018年9月通过微信转账向朱某某陆续支付工程款60000元。剩下的欠款,杨某某于2019年5月25日出具欠条一份,载明:“我欠宋某某地面固化地坪工程款102000元。”之后朱某某多次催要未果,故诉至法院。

法庭上,杨某某对该欠条的真实性无异议,但表示该欠条写明是欠“宋某某”工程款102000元,与朱某某无关。

法院判决

法院认为,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。朱某某提供了杨某某出具的工程款到账确认而形成的欠条,载明了

欠条中姓名错误怎么办? 能否要回欠款?

杨某某欠付工程款102000元。杨某某对欠条的真实性无异议,也认可朱某某确实做了案涉工程,但杨某某认为其与朱某某的工程款已经结清,但杨某某未提供其与朱某某工程款结清的依据。

欠条上载明的债权人系“宋某某”,杨某某也未能提供与宋某某工程往来的债权债务凭证,也不能联系宋某某本人到庭接受询问,故对于杨某某的抗辩,法院不予采信。结合欠条、双方当事人的陈述,可以认定欠条中的“宋某某”系杨某某笔误,杨某某尚结欠朱某某工程款102000元。据此,法院支持朱某某的主张。

法律分析

欠条作为一种书面凭证,在

个人或单位欠款或欠物时被频繁使用。但因欠条不规范、内容欠缺引发的纠纷不在少数。为规避债务,有的债务人故意写错债权人名字或者债务人名字,债权人由于疏忽并未当场检查。此后,当债权人拿着写错名字的欠条去主张款项时,却发现欠条上的名字与实际的名字不一致。此时,原告就需证明被告系欠条中所写的债务人,或原告系欠条中的债权人。如果不能证明,就可能面临败诉的风险。

正因为欠条是证明债权债务关系存在的重要证据,在草拟欠条时需要注意以下事项:1.欠条字里行间应当紧凑,不留多余空间;2.认真核对欠款人身份证原件并复印,或要求欠款人将出生

年月、住址、身份证号等个人信息写在欠条上;3.欠款人签名应当本人当面书写,防止欠款人让其他人代签,最后拒绝承认欠条;避免用不易辨认的潦草字体签名。认真核对欠款人的签名,不能以绰号、昵称、乳名、曾用名等出具欠条;4.避免用容易产生分歧的语言;5.最好在欠条中体现欠款的原因,辅助查证。当然,若是事后发现欠条有瑕疵,及时与另一方协商更正或者重新拟定,及时收集固定证据,切实维护自身合法权益。

人无信不立,欠款人也应该遵守诚实信用原则,千万不能像本案中的杨某某一样,妄图通过写错名字来逃避法律责任。

刘涛 律师