

# 劳动合同订立时的客观情况发生重大变化 单位直接辞退职工属违法

□本报记者 赵新政

## 单位发生合并重组 劳动合同无法履行

“我于2009年5月9日入职，一直在俱乐部从事服务工作。”张子攸说，2022年8月17日，俱乐部因合并重组与他解除劳动关系。俱乐部认可这一事实，但称双方曾为此发生争议，且经历过两次劳动争议仲裁及诉讼。

第一次争议是张子攸要求俱乐部继续履行劳动合同，并向其支付未休年休假工资。一审法院于2023年9月25日作出的判决载明：涉案俱乐部经过某省高级人民法院裁定，批准包括俱乐部在内的321家公司合并重组。在此情况下，由管理人组织将俱乐部经营权承包给第三方公司。该情形属于“客观情况发生重大变化”导致双方劳动合同无法继续履行，对张子攸的该项诉求不予支持。

关于双方协商变更劳动合同内容情况，根据庭审查明的事实，俱乐部通知不同意变签合同的职工公司重新安排培训学习，在张子攸明确表示不同意变签合同的情况下，俱乐部并未对其予以进行培训，也未对其定岗或者与其协商变更其他岗位。鉴于双方未予充分协商，俱乐部即依照相关规定单方通知解除与张子攸的劳动合同，有失妥当，构成违法。

依据在案查明的事实，一审法院判决俱乐部无需继续履行与张子攸的劳动合同、俱乐部支付张子攸2022年度未休年假工资2924.13元。俱乐部不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 职工要求给付赔偿 因为数额产生异议

由于无法返回岗位上班，张子攸便以法院生效判决为依据，再次向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决俱乐部向其支付违法解除劳动关系赔偿金及工资差额等费用。经审理，仲裁机构裁决俱乐部支付张子攸违法解除劳动关系赔偿金163242元、2021年4月工资差额40元。

俱乐部、张子攸均不服，在法定期间诉至一审法院。

因法院裁定包括张子攸（化名）所在俱乐部在内的321家公司合并重组，管理人遂将俱乐部经营权承包给第三方公司。在此情况下，俱乐部以劳动合同订立时的客观情况发生重大变化为由，未与张子攸协商即依据《劳动合同法》第40条第3项规定解除双方之间的劳动关系。

为此，张子攸要求继续履行劳动合同。该案经法院判决，最终确认原劳动合同无法继续履行、俱乐部未依法定程序辞退张子攸属于违法。此后，他再次申请劳动争议仲裁，要求俱乐部承担赔偿责任。公司虽同意赔偿，但要求按照此前判决确定的工资基数计算赔偿金额。

庭审中，结合张子攸提交的工资表、银行流水等证据，一审法院采信其离职前12个月的平均工资数额，并依据该数额判令俱乐部给付赔偿金17万余元。俱乐部上诉请求核减该赔偿数额，但二审法院于1月17日判决驳回上诉，维持原判。

庭审中，俱乐部表示，同意支付张子攸违法解除劳动关系赔偿金，但对计算基数有争议，理由是张子攸劳动关系解除前12个月平均应发工资为5300元，并就此提交张子攸2021年1月至2022年8月工资表。

张子攸不认可上述证据的真实性，主张俱乐部2021年8月少为其发一笔奖金2605元，该笔奖金实际于2021年9月16日发放。2022年2月17日发放的1600元实际是2022年1月工资。

张子攸主张其劳动关系解除前12个月平均应发工资为6396.42元，就此提交工资表、银行流水。俱乐部不认可该工资表的真实性，认可银行流水真实性。对于2605元奖金和1600元工资，俱乐部表示无法核实。

关于2021年4月工资差额，俱乐部主张张子攸于当月存在迟到和未打卡情形，其依据考勤管理制度扣除张子攸40元工资。俱乐部就此提交考勤汇总表、《俱乐部考勤及请休假管理规定》。张子攸不认可这些证据的真实性，称上述材料未经过其确认，没有本人的签字。

另外，俱乐部主张张子攸要求支付工资差额的诉求已超过仲裁时效，经一审法院询问，俱乐部在仲裁阶段未提出时效抗辩。

一审法院认为，双方此前的争议，法院已经作出生效判决。该判决认定俱乐部在双方未充分协商的情况下单方通知张子攸解除劳动合同，属于违法。因俱乐部同意向张子攸支付违法解除劳

动关系赔偿金，故对于张子攸主张违法解除劳动关系赔偿金的诉讼请求予以支持。具体金额，由法院依法核算。

《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44条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，俱乐部2021年4月扣发张子攸40元工资，并就此提交考勤记录等材料，但未提交充分证据证明上述材料已向张子攸送达告知，在张子攸明确表示不认可的情况下，一审法院对于俱乐部该项辩解意见不予采纳。俱乐部在仲裁阶段未提出超过仲裁申请期间的抗辩，劳动人事仲裁机构作出实体裁决后，其在诉讼阶段又以超过仲裁时效期间为由进行抗辩的，一审法院不予支持。因此，俱乐部应足额支付张子攸的劳动报酬。

综上所述，一审法院判决俱乐部支付张子攸违法解除劳动关系赔偿金172703.25元、2021年4月工资差额40元。

俱乐部认为，一审法院计算的赔偿金数额有误，遂向二审法院提起上诉。

## 单位请求减少赔偿 因无依据被判驳回

俱乐部上诉称，其与张子攸发生第一次劳动争议时，法院终审判决认定双方确认的工资基数

为5300元/月，张子攸工作年限自2009年5月至2022年8月，总计13年3个月，由此计算的俱乐部应向张子攸支付的赔偿金额应为140450元。本案中，一审法院在未进行任何说理以及明确计算方式的基础上，直接判决认定俱乐部应支付张子攸赔偿金172703.25元，缺乏事实及法律依据。

再者，张子攸要求俱乐部向其支付2021年4月工资差额40元，该项诉求已超过仲裁时效，一审法院判决俱乐部承担该项支付义务不符合事实及法律规定。该项捐款系张子攸违反单位考勤制度而导致的缺勤扣款，俱乐部有自主管理权，且该金额处于正常合理范围，在扣款之后张子攸长期未提出异议，应视为其接受因迟到而产生的后果，俱乐部对其进行处理并无不当。况且，根据《劳动争议仲裁法》相关规定，该争议事项已超过申请仲裁时效期间1年的期限。

综合双方当事人的诉辩意见，二审法院认为本案的争议焦点为：一、张子攸的解除劳动关系赔偿金金额如何计算；二、2021年4月扣发的工资40元是否具有依据，张子攸诉求超过仲裁时效。

关于赔偿金，二审法院认为根据张子攸一审时提交的工资银行流水显示其月工资标准高于5300元，故一审法院按照实际工资流水计算离职前12个月平均工资并计算解除劳动关系赔偿金并无不当，应当予以维持。俱乐部主张按照5300元的月工资标准计算赔偿金缺乏事实和法律依据，不予采信。

关于扣发工资40元，二审法院认为当事人在仲裁阶段未提出超过仲裁申请期间的抗辩，劳动人事仲裁机构作出实体裁决后，当事人在诉讼阶段又以超过仲裁时效期间为由进行抗辩的，人民法院不予支持。俱乐部未在仲裁提出时效抗辩，又在一审提出时效抗辩缺乏依据，不予采信。俱乐部对扣罚该40元并未提交充分依据，故不采信其该项上诉理由。

综上所述，二审法院认为俱乐部的上诉理由不能成立，原审判决事实清楚，适用法律正确，遂判决驳回上诉，维持原判。

## 不服劳动争议裁决，提起诉讼需找准有管辖权法院

读者任丹丹（化名）咨询说，她与公司的劳动争议经劳动争议仲裁委员会仲裁后，她出于不服向住所地法院提起诉讼，但被告知基于劳动合同履行地及公司均不在本地，该法院没有管辖权，其应当向劳动合同履行地或公司所在地的法院提起诉讼。可是，当她前往相应法院后，又因超过15天起诉期限而被驳回起诉。

她想知道：法院驳回其起诉的做法对吗？

## 法律分析

根据任丹丹讲述的情况，

法院驳回其起诉的做法并无不当。

《劳动争议调解仲裁法》第二十一条规定：“劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。”

《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)》第三条规定：“劳动争议

案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。法律另有规定的，依照其规定。”

上述规定表明，对于劳动争议案件，无论是仲裁还是诉讼，都必须在劳动合同履行地或者用人单位所在地进行。

与之对应，《劳动法》第八十三条规定：“劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”其中的“十五日”是法定期限，不存在中

断；“人民法院”无疑必须是用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院。

本案中，任丹丹虽然在十五日内向其家所在的法院提起诉讼，但基于该法院与公司所在地或者劳动合同履行地无关，其没有管辖权，也不能因此产生时效的中断，即重新计算十五日。

任丹丹在其家庭所在的法院释明之后，没有及时向劳动合同履行地或者用人单位所在地的法院提起诉讼，无疑属于超过法定起诉期限，法院理应驳回。

颜东岳 法官

## 职工在试用期内患病 公司能否停工资解聘？

### 编辑同志：

我入职某公司时双方签订了一份3年期的劳动合同，其中约定试用期为3个月。我上班1个月后，因患病按医院要求请假住院1个月。不料，公司停发了我住院治疗期间的工资。我出院到岗后，公司说我试用期内就生病住院这么长时间，说明身体条件已不能满足工作岗位的要求，所以正在着手办理解聘我的手续，让我有个心理准备。

请问：公司的做法对吗？

读者：窦蓓蓓（化名）

### 窦蓓蓓读者：

根据你讲述的情况，对于公司的行为应做如下分析：

一方面，休病假是职工的法定权利，对处于医疗期内的试用期员工，企业也不得停发工资。

在这方面，《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：（一）实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月……”《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕第309号）第五十九条规定：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”

根据上述规定，你虽然入职才1个月，且还处于试用期，但也依法享受3个月的医疗期。在医疗期内，公司停发你的工资是错误的，你有权要求公司补发病假工资。

另一方面，必须是你出现了法定的解聘事由，公司才能解聘你。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的……”第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的……”

本案中，你若并没有出现上述法定的情形，公司就无权解聘你。否则，就属于违法解除劳动合同。另外，公司说你因身体原因不能胜任本职工作，如果的确如此，那么，公司可以你“在试用期间被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同，但必须拿出充分的证据来证明这一点。潘家永 律师