

要求培训后需通过答辩但不提供考核标准

公司无权以拒不参与培训为由解聘职工

□本报记者 赵新政

在工作部门取消后，对于公司提出的退出项目、参加业务培训等要求，刘珂（化名）表示接受。因公司规定培训后必须通过考核答辩方为合格，他请求公司提供相应的考核标准，而公司对该请求未予答复，以客观情况发生重大变化且刘珂拒不服从合理工作安排为由将他解聘。

法院认为，尽管劳动合同约定公司可以在退出项目后安排刘珂的工作、学习，但刘珂已对公司的培训安排提出疑问，而公司对此未予答复，这表明双方仍处于协调沟通的过程之中。因岗位变更需经双方协商一致，公司径行安排刘珂参加培训、面试新岗位不妥，且其解聘刘珂的理由无事实依据，故于近日终审判令公司继续履行劳动合同。

未按要求参加培训 公司解除劳动合同

2022年11月10日，刘珂与公司签订期限至2025年11月9日的劳动合同，担任技术项目管理职务。合同约定，在职期间，因业务或项目需要或其自身工作表现及能力，公司可以重新安排其工作任务或对其岗位职责、职务进行调整，其应自愿服从于新任命职务或新工作地点所适用的相关条款与条件，否则视为不能胜任工作；其岗位、工作内容、职务调整的原因包括但不限于公司因客观条件发生变化需要精简相关部门工作人员，因绩效考核不达标等原因需从业务、项目上被退出或主动退出；其应接受公司基于前述原因对其作出的工作、学习、休假安排，否则，视为不能胜任工作。

2024年1月26日，公司决定与刘珂解除劳动合同，理由是他于2023年9月11日退出原项目后，公司多次为他安排工作技能培训、面试新项目等，但他均拒绝配合公司的合理安排，按照《员工手册》规定已严重违反公司制度。此外，他所在部门已于2023年12月27日因公司组织架构调整而整体取消，双方劳动合同订立时所依据的客观情况已经发生重大变化致使劳动合同已无法履行。

刘珂不认可公司的理由，主张其长期的办公部门系智能服务组织，日常工作方式是被派往项目进行短期支持。2023年3月至5月期间，他被派到项目1出差，之后回北京继续工作。同年7月，他又被派到项目2工作。2023年9月11日，公司要求他从所有项目退出，实际上自己的工作还都正常进行。虽然公司在通知上写明不安排工作，但他的工作内容很多，公司也没有找到人替代，其主管领导还在继续安排他的正常工作。即使安排他退出所有项目，他

还有很多非项目工作需要做，且他一直在延续做原来的工作。

公司认可刘珂的陈述，但主张公司实行项目制。2023年9月11日之后，刘珂已退出项目处于不在生产岗状态。此时，公司有权根据《员工手册》规定对其进行管理。刘珂退出项目后公司安排其进行培训、面试，刘珂对此提出质疑并拒绝服从这些工作安排，显然违反公司规章制度，公司有权解除劳动合同。

另外，公司主张刘珂所在部门整体取消，部门其他人员大多协商离职。因部门调整是公司经过多次职工代表大会决议的事项，均在网站上公示，所以，并非刘珂所主张的为了裁员单方作出的变更。在劳动关系存续期间，公司一直与刘珂积极履行劳动合同，而因其本人多次提出质疑且无正当理由拒绝服从公司的合理工作安排，在双方一直无法协商达成一致互信基础已经破裂的情况下，原劳动合同已经不具备继续履行的必备条件。

考核标准存在疑问 公司未予解释说明

刘珂以要求撤销解除劳动合同通知书，继续履行劳动合同为由，向劳动争议仲裁机构提出申请。庭审中，公司提交的退出项目通知显示：“……3.自2023年9月12日起……未经公司同意，您不得更改办公地点或调换工位，公司将依据您在工位时间确定您的在岗时间……7.在公司办公且在进入新项目工作前，您处于不在生产岗位状态。8.请收到本通知之日起3日内提供一份您最近的个人简历，便于公司向您推荐新的项目，您应按时参加项目面试。”

2023年9月28日，公司发送的不在岗人员培训通知显示：“为提升你的工作能力，公司将为你安排业务培训，培训开始

时间为2023.9.28，结束时间为2023.10.13，培训内容为IPD版本级敏捷流程，培训形式为线上自学，考核目标为通过答辩……请您对照考核标准，在规定时间内完成相关培训考核，并按时提交学习心得。”对此，刘珂回复电子邮件，要求公司就培训的依据、提升的能力、通过答辩的条件等考核标准作出说明，并表示如不明确相关问题其无法接受培训安排。

刘珂认可公司曾有过相应的工作安排，但主张他于2023年4月被要求更新简历，2023年9月11日再次要求他更新简历是重复。2023年9月28日，公司安排他参加培训，但对他提出的相关疑问未予回复，无法参加。2023年12月22日，公司安排他到会议室参加线上面试，因他的工位被监控，他未去会议室，公司将面试取消。所有这些，并非拒绝配合公司的合理安排。

结合在案证据及当事人陈述，仲裁机构裁决撤销公司解除劳动合同通知，公司应与刘珂继续履行劳动合同。公司不服该裁决，于法定期限内起诉至一审法院。

职工应当服从管理 但须保护其知情权

本案中，双方均认可刘珂于2023年9月11日退出项目，但公司不清楚当时退出项目是因为项目结束还是让刘珂个人退出，刘珂则表示其仍在延续做原来的工作，公司作为劳动关系中负有管理责任的用人单位，未就当时刘珂退项的情况举证，应当承担举证不能的不利后果。一审法院认为，可以依此认定当时并非是刘珂因项目结束而退出项目，仅是公司让刘珂退出项目。

此后公司安排刘珂更新简历、学习培训、线上面试，从结果看刘珂未参与这些安排。尽管劳动合同约定公司可以在退出项

目后安排刘珂的工作、学习、休假等，但刘珂已对公司的安排提出疑问，并对未参与安排的原因作出合理解释。由于公司对于刘珂提出的相关问题未予答复，一审法院认为，相关事实表明双方仍处于协调沟通的过程之中。因劳动者岗位的变更亦属于劳动合同重大内容的变更，需要双方协商一致，所以，公司径行安排刘珂面试新岗位不妥。

由此，一审法院认为，公司直接将刘珂的行为认定为拒绝配合合理工作安排确属不当。即使公司组织结构调整属实，但其未提交有效证据证明其曾以部门取消、双方劳动合同订立时所依据的客观情况已经发生重大变化已无法履行为由与刘珂就劳动合同内容变更进行协商，其亦应承担举证不能的不利后果。

公司虽主张双方已无继续的信任基础且相关部门已经取消，但刘珂表示公司仅是形式上取消其岗位，且其也愿意接受调岗，故刘珂的诉请并无不当。鉴于公司构成违法解除劳动合同，依据《劳动合同法》第48条规定，一审法院判决公司与刘珂继续履行劳动合同。

针对公司提起的上诉，二审法院认为，刘珂被退出项目后，公司安排其进行培训。在刘珂对于培训的相关问题提出疑问时，公司并未就其疑问作出回应。刘珂作为劳动者确有义务服从公司安排，但公司安排其进行培训需要考核并通过答辩，在未得到明确答复的情况下其产生一些疑问属于正常。此外，公司作出结构调整行使经营自主权范畴，但公司行使经营自主权不能妨害职工的利益。在未与刘珂协商的情况下，公司无权以订立合同时依据的客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行为由解除劳动合同。因公司的上诉请求缺乏事实及法律依据，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

提起劳动争议诉讼 实习律师能否单独代理？

读者谢芳芳（化名）在咨询时说，因与公司产生劳动争议，她想通过诉讼解决相关问题。近日，她得到自己的同学李某恰好 在某律师事务所当实习律师，且李某对相关法律法规非常熟悉，她就想委托李某代理自己从事诉讼事宜。

她想知道：为了节约开支，她能委托李某单独作为诉讼代理人进行诉讼吗？

法律分析

根据现行法律法规规定，谢芳芳不能委托李某单独作为诉讼代理人进行诉讼。主要原因如下：

《民事诉讼法》第六十一条规定：“当事人、法定代理人可以委托一至二人作为诉讼代理人。下列人员可以被委托为诉讼代理人：（一）律师、基层法律服务工作者；（二）当事人的近亲属或者工作人员；（三）当事人所在社区、单位以及有关社会团体推荐的公民。”该规定中，只明确“律师”可以接任诉讼代理人，而不包括“实习律师”。

实习律师是指申请律师执业的实习人员，由于其未取得律师执业证书，尚不属于律师，故不能成为上述规定的委托对象。对此，中华全国律师协会发布的《申请律师执业人员实习管理规则》第二十三条规定：“律师事务所及实习指导律师不得指使或者放任实习人员有下列行为：（一）独自承办律师业务；（二）以律师名义在委托代理协议或者法律顾问协议上签字，对外签发法律文书；（三）以律师名义在法庭、仲裁庭上发表辩护或者代理意见；（四）以律师名义洽谈、承揽业务；（五）以律师名义印制名片及其他相关资料，或者以其他方式公开宣称自己为律师；（六）其他依法应当以律师名义从事的活动。”

另外，上述规则第二十四条规定：“实习人员在实习期间有下列行为之一的，律师事务所应当给予批评教育，责令改正，并向准予其实习登记的律师协会报告。律师协会应当给予该实习人员警告处分；情节严重的，责令其停止实习，收缴实习证，并给予其二年内不得再次申请实习的处分：（一）私自以律师名义从事本规则第二十三条所列违规行为；（二）不服从律师事务所及实习指导律师监督管理的；（三）有其他违反实习管理规定或者损害律师职业形象行为的。”

本案中，李某尚属于实习律师，依据上述规定，谢芳芳不能单独委托其代理诉讼，李某也不能单独接受其委托。

颜东岳 法官

发生劳动争议不得申请仲裁,这样的合同约定是否有效?

编辑同志：

我与公司在劳动合同中约定“发生劳动争议不得申请仲裁”。如今，公司与我因加班工资问题引发争议，经多次协商均无法达成一致。

请问：我能否向劳动争议仲裁委员会申请仲裁？

读者：陈佩佩（化名）

陈佩佩读者：

你可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

《劳动争议调解仲裁法》第二条规定：“中华人民共和国境

内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（一）因确认劳动关系发生的争议；（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；（四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；（六）法律、法规规定的其他劳动争议。”

《劳动争议调解仲裁法》第五条规定：“发生劳动争议，当

事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。”

就上述规定所列劳动争议情形提起仲裁，是用人单位或劳动者的法定权益，任何单位、任何个人均不得以任何方式、任何理由剥夺。

本案中，你与公司在劳动合同中关于“发生劳动争议不

得申请仲裁”的约定，是对上述法律强制性规定的违反。对此，《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”因本案符合其中第（三）项规定，所以，案涉合同约定从一开始时起就没有法律约束力。

颜东岳 法官