

解除劳动合同当防五个误区

当下，解除劳动合同争议案例占有相当比例，一些用人单位以“我的用工权，我说了算”，找个理由就与劳动者解除劳动合同关系，这些理由正当吗？法律支持吗？

本版图片来自网络



误区一： 不胜任工作解除， 公司有权解除合同？

【案例】2019年11月30日，肖玉红所在的某物业公司向其发出《劳动合同解除通知》，以肖玉红综合素质能力及其工作结果与公司的发展需要差距较为明显（即不胜任本职工作）为由，决定于2019年12月30日解除与肖玉红的劳动合同，并同意给肖玉红3个月工资作为经济补偿。

【评析】《劳动合同法》第四十条规定：劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以解除劳动合同。本案物业公司直接以不胜任本职工作而与其解除劳动合同。显然属于违法解除劳动合同，应当依据《劳动合同法》第八十七条规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

误区二： 拒绝加班就是怠工罢工， 公司有权辞退？

【案例】闫丽虹入职时与公司签订的劳动合同约定：公司实行标准工时工作制：每天工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。2018年2月8日为传统节日“小年”，公司要求包括闫丽虹等员工加班，因此前公司经长期安排加班，故闫丽虹及部分员工拒绝加班。2018年2月26日公司以闫丽虹带着违反其“规章制度”第一项：煽动怠工或罢工，借故闹事者等原因为由，作出书面解除劳动合同通知书。

【评析】劳动者休息权属法定权利，不得随意剥夺。闫丽虹及所在班组劳动者一直处于长期加班状态，实际工作时间远超法定及双方劳动合同约定的工作时间。闫丽虹及部分员工拒绝“小年”公司临时安排加班合乎常理，亦不违反法律

规定，公司未经与劳动者协商并取得其同意，无权强制劳动者加班。至于公司以闫丽虹煽动怠工或罢工，借故闹事为由擅自解除劳动合同，若不能举证证明，当然不会得到法律的支持。其违法解除劳动合同，应支持经济赔偿金。

误区三： 拒绝调岗不上班等于旷工， 解除合同理由正当？

【案例】陶莹与商贸公司签订的固定期限劳动合同约定：工作地点为某市；陶莹同意随时接受公司的临时性外派或者借调工作。2018年10月末，公司安排陶莹到120公里外的下属某县业务学习（实际是调动其工作）。陶莹前往学习4天后返回，并向分公司请病假。公司于2018年11月15日向陶莹发出了《关于陶莹限期返岗的通知》，陶莹收到该通知后未返岗。公司以陶莹自2018年11月5日至11月23日连续旷工为由，决定解除双方的劳动关系。

【评析】虽然双方签订的劳动合同约定：陶莹应当能适应长期出差，同意随时接受公司的临时性外派或者借调工作，临时性外派或者借调一般不超过一年。但这只是笼统的约定，而双方明确约定的陶莹“工作地点为某市”。公司将陶莹的工作地点调到120公里外的县某办公点，显然属于劳动合同重大事项的变更，依据《劳动合同法》第四十条(三)项规定：劳动合同订立时所依据的情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位可以解除劳动合同。故陶莹拒绝上班行为，应视为双方未能就变更劳动合同内容达成协议而解除劳动合同，公司应支持陶莹经济赔偿金。

误区四： 经营期届满， 解除劳动合同合理合法？

【案例】夏雨星入职某公司

时，双方签订了三年期劳动合同（2017年4月6日至2020年3月6日）。劳动合同还差2个月到期时，该公司经营期限届满，决定不再继续经营，便与包括夏雨星在内的12名职工终止劳动合同。夏雨星要求公司支付经济赔偿金。用人单位以双方终止劳动合同理由正当，并无过错，不符合法律规定应当支付经济赔偿金之情形。

【评析】《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第十三条规定：“劳动合同施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营，导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济赔偿的，人民法院应予支持。”且用人单位经营期限届满不再继续经营，劳动者并无过错，用人单位理应承担经济赔偿金。

误区五： 部门及岗位撤销， 解除合同并无不当？

【案例】郝继杰于2014年入职与某投资公司时，双方签订固定期限劳动合同为自2018年5月1日至2020年12月23日止。合同约定郝继杰在经理岗位工作。后于2018年3月被任命为公司职场高级培训主管。2019年2月22日，投资公司向郝继杰送达解除劳动合同通知书，内容为：因职场高级培训主管岗位撤销，劳动合同订立时所依据的客观事实发生变化，并不予支付解除劳动合同经济补偿金。

【评析】《劳动合同法》第四十条(三)项规定的“客观情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等。本案投资公司并没有出现致使劳动合同无法履行的客观情况，公司由于经营原因不再设置相关工作岗位，但经营范围并没有发生变化，且其未与郝继杰进行充分协商，也未给郝继杰安排其他工作岗位并保证不降低工资待遇，其解除劳动合同不予支付经济赔偿金的理由没有法律依据。 杨学友

工作时突发疾病， 回家后送医 为何不能视同工伤？

编辑同志：

我丈夫因工作时间为在工作岗位上感到不适，向领导请假后回家卧床休息，期间，我让其服用了一些感冒药物。次日凌晨，发现丈夫不对劲，我赶紧拨打120将其送医，他经抢救无效于13小时后死亡。事后，我曾要求给予工伤赔偿，但却被社保部门拒绝，理由是我丈夫的情形不能视同工伤。请问：社保部门的说法对吗？读者：李珍珍

李珍珍读者：

社保部门的说法并无不当。

人力资源社会保障部法规司《关于如何理解〈工伤保险条例〉第十五条第(一)项的复函》中指出：“从立法本意看，《工伤保险条例》第十五条第一款‘在工作时间和工作岗位上，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤’的规定，考虑了此类突发疾病或在48小时之内经抢救无效死亡可能与工作劳累、工作紧张等因素有关，实质上是扩大工伤保险的范围由工作原因造成的事故伤害扩大到了其他情形，最大限度地保障了这部分人的权益。但是，在工伤认定上，还应兼顾与用人单位、社会保险基金之间的利益平衡，不能无限制、无原则的扩大。从各地实践看，对视同工伤涉及的工伤认定，调查取证要求高，性质判定争议大，各地对条例的理解适用分歧也比较大。若不从严掌握，还将造成更多的执行偏差。因此，建议对条例第十五条第(一)项视同工伤的理解和适用，应当严格按照工作时间、工作岗位、突发疾病、径直送医院抢救等四要件并重，具有同时性、连贯性来掌握，具体情形主要包括：(一)职工在工作时间和工作岗位上突发疾病当场死亡；(二)职工在工作时间和工作岗位上突发疾病，且情况紧急，直接送医院或医疗机构抢救并在48小时内死亡等。至于其他情形，如虽在工作时间、工作岗位发病或者自感不适，但未送医院抢救而是回家休息，48小时内死亡的，不应视同工伤。”简而言之，《工伤保险条例》第十五条的相应规定，主要是针对在工作时间、工作岗位上突发疾病，不能坚持工作，需要紧急到医院进行抢救的情况而设定的，如果回家之后再到医院救治或突发疾病死亡的，就不在该范围之列。结合本案，你丈夫在工作时间和工作岗位上感到身体不适，请假回家后卧床休息，至次日被发现、经抢救无效死亡，自然不属于视同工伤的情形。 廖春梅