

奇葩理由解除劳动合同，法律不支持

当下，解除劳动合同争议案例占有相当大的比例，一些用人单位认为“我的用工权，我说了算”，随随便便找个理由就与劳动者解除劳动合同关系。

这样的做法行得通吗？劳动者该怎么保护自己的权益呢？

下面的案例告诉我们，用人单位如果使用类似的奇葩理由任性地与劳动者解除劳动合同的话，《民法典》不支持！

本版图片来自网络



私下谈论工资被开除，依据不足法律不支持

【案例】：

田真所在的某酒店《员工手册》中有这样的规定：“……散播不利于酒店的谣言经查实或者挑拨劳资双方关系的；……犯有其他严重错误或违反酒店其他规章制度的，酒店可以与其解除劳动合同关系”。

2020年4月某日晚，田真与三名同事一起吃饭时谈及疫情期间工资发放情况。事后，酒店在对这三名职工进行调查后作出决定，认为田真在公开场合议论员工工资发放、怂恿挑拨劳资关系、以明显的语言暗示酒店厨师与其联合谋取不正当利益，严重违反酒店规章制度，决定解除与田真的劳动关系。

【点评】：

《民法典》第六条规定：民事主体从事民事活动，应当遵循公平原则，合理确定各方的权利和义务。因用人单位作出解除劳动合同决定而发生的劳动争议，由用人单位负举证责任。本案酒店的员工手册规定，员工挑拨劳资关系的，酒店可以解除劳动合同关系。所谓挑拨劳资关系，是指行为人故意搬弄是非，破坏用人单位和劳动者间的安宁和谐，引发二者间的矛盾纠纷。一般应当包含主观要件、行为要件、损害后果要件、因果关系要件。而田真只是与三名同事闲谈时提起工资事宜，谈话场合具有一定的私密性，主观上只是发表个人看法，事后未在公司上班期间、场合散播，难以认定具有挑拨劳资关系的主观故意，客观上没有造成其他员工集体表达诉求，致公司劳资关系出现紧张状态。

因此，酒店主张田真挑拨劳资关系的事实不能成立。

举报单位违法被开除，缺乏正当性

【案例】：

朱女士所在的纺织公司因需要大量廉价劳动力，便在驻地附近农村招收多名家庭困难未满16周岁的女工。经朱女士举报，所在地的劳动监察大队对公司非法用工予以了行政处罚。事后，公司认为朱女士的举报行为严重侵犯了公司的利益，给公司造成重大损失，遂将朱女士开除。员工举报公司违法行为，公司有权辞退员工吗？

【点评】：

《民法典》第八条规定：民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。国务院令（第364号）《禁止使用童工规定》第二条规

定：“国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人。”用人单位招用不满16周岁的工人从事生产活动，严重违法，属于非法用工，朱女士举报公司非法用工行为，属于法律赋予公民应有控告、举报权，该权利受法律的保护。公司以此为由辞退朱女士因缺乏正当性而构成违法解除。至于公司认为朱女士的举报导致公司被罚款之损失，并非法律上的合法利益的减少。对此，朱女士可要求公司继续履行劳动合同或要求公司支付违法解除劳动合同之赔偿金。

不适应岗位被解除劳动合同，未必有法律依据

【案例】：

2020年7月8日，张卓越经朋友介绍入职某广告公司，双方签订的一年劳动合同约定，张卓越的工作岗位为市场开发部业务员，月工资6000元，工资形式为底薪加提成，享受五险一金待遇。入职后的张卓越虽勤奋努力但业绩不佳，给公司创造利润当然少些。前不久，公司人力资源部向张卓越发出辞退通知书，辞退理由为张卓越的工作能力不能适应岗位要求。

【点评】：

《劳动合同法》第40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一个月工资后，可以解除劳动合同。上述规定表明，即便劳动者工作能力有限，不能胜任工作时，用人单位也不能直接解除劳动合同，而应先经培训或调整其工作岗位，如果经调岗后或者培训后仍不能胜任工作，公司方可提前30天书面通知、或者额外支付一个月的代通知金后方可解除双方的劳动合同，可见公司辞退张卓越构成违法。

微信群里调侃领导被开除，不具有合法性

【案例】：

何雨茜入职某旅游公司时，双方签订的劳动合同约定，何雨茜应遵守公司的考勤与纪律制度，不得违反员工守则的各项规定，其中公司“八不准”规定：“不准拉帮结派、挑拨离间、无中生有、造谣生事……不准作出任何有损公司利益、形象和信誉的行为”。2020年10月的某一天，公司游乐园办公区域发生农民工聚集事件，中午午休时，何雨茜在公司员工自行组建的微信群内与其他群员就聚集事件进行互动，发送有

“大批boss即将到达战场”等文字及表情信息。事后，公司认为何雨茜在员工微信群内发送不当言论给公司形象造成不良影响，属于严重违反公司纪律，要求何雨茜辞职被拒绝后，公司随即即将何雨茜开除，并要求其赔偿公司违约金3万余元。

【点评】：

何雨茜并不存在严重违反公司规章制度的行为。何雨茜并未在上班期间与他人闲聊，何雨茜的言语也未超过必要的限度，最多只能算得上是对领导的调侃；何雨茜在员工自行组建的微信群中发言，并未对外公开，对公司影响有限；再次，行为守则中的“八不准”，从内容上看，仅为一些大而粗放的原则性规定，属于普遍性的价值认知和行为准则，缺乏明确具体的行为规范性指引效果，也未对违反后果及具体处罚措施做出规定。

公司以何雨茜严重违反规章制度规定为由解除劳动合同，明显缺乏依据，不具有合法性。

因母亲去世强行休假被辞退，法律不准许

【案例】：

张国华系某物业公司的保安。该公司考勤管理细则规定，员工累计旷工三天以上（含三天）视为严重违反公司规章制度和劳动纪律，公司有权辞退。2021年3月6日，张国华因母亲病危向其主管提交请假单后赶回老家，一周后张国华处理完母亲丧葬事宜后回公司上班时，公司以张国华旷工累计三天以上为由，与其解除劳动合同关系。

经张国华申请仲裁，公司被裁定支付张国华违法解除劳动合同赔偿金。公司不服提起民事诉讼亦未能得到法律的支持。

【点评】：

用人单位作为管理者当然地对劳动者具有管理权，其对劳动者提出的请假申请具有审批权，然而用人单位行使管理权的边界和行使方式应存有善意、宽容及合理。当劳动者因具体困难请假时，用人单位对于假期审核应尽普通善良人之义务并应尊重民俗、体恤员工。张国华请假事出有因，其回老家为母亲操办丧事，符合中华民族传统人伦道德和善良风俗，无可厚非，公司亦应以普通善良人的宽容心、同性心加以对待。法律执行亦应体现人性化、秉持尊重善良风俗，维护劳动者合法权益的理念。无论是法条还是公司制度，其背后更应该兼顾天理人情、民俗人伦。为维护稳定和谐的劳动关系，在司法实践中，执法机关通常会依法对强者以抑制，对弱者以保护，从而维持利益平衡是正确的。

杨学友