

职工因旷工构成严重违纪,公司想将其除名,法院却不准,这是为何?

错把解除合同写成终止,两字之差被判无效

敬峰

李仪娟(化名)未请假不上班构成旷工后,其所在公司本应依据劳动合同法第39条第2项规定解除其劳动合同,但在书面通知上写成了“终止”劳动合同。

李仪娟认为,即使其严重违纪,也不符合劳动合同法第44条规定的劳动合同终止的情形,公司终止其劳动合同程序不合法,引用法律错误,应当予以撤销。公司则表示,虽然其将“劳动合同解除通知书”写成“劳动合同终止通知书”,但该通知书的内容是明确无误的,不会引起误解,是合法有效的。

错把解除劳动合同写成终止劳动合同,会造成什么影响?法院该如何判?

近日,二审法院终审判决支持了李仪娟要求继续履行劳动合同的请求。

因旷工被终止劳动合同

李仪娟于1996年9月进入其所在公司工作,先后担任行车工和门卫职务。2019年11月1日,双方重新签订书面劳动合同,合同期限至2022年10月31日。

2020年3月23日,她因患强直性脊柱炎两次住院治疗,休至2020年5月1日。

2020年10月13日,公司以李仪娟自2020年5月2日起未到公司报到,也未办理请假手续为由,要求她到公司办理相关手续。否则,从5月2日计算旷工时间,并按劳动合同法相关条款进行处理。

2020年10月17日,李仪娟回公司报到,但以门岗上班时间太长,其身体状况不能胜任为由要求重新安排岗位,因未获公司批准,她未返岗上班。

2020年11月6日,公司向李仪娟邮寄送

阅读提示

劳动合同法第39条规定了用人单位可以解除劳动合同的情形,第44条规定了劳动合同终止的情形。在用工管理过程中,解除劳动合同与终止劳动合同有何差别?错用会造成什么影响?

达《劳动合同终止通知书》,认为其自2020年5月2日至今未到公司报到,应当按照旷工处理。根据劳动合同法第39条规定,公司决定与其解除劳动合同,终止劳动关系。

2020年12月5日,李仪娟申请劳动争议仲裁。

庭审中,李仪娟称,其在工作长达27年之久,从事的行车工工作属于高空作业,是特殊、有害工种。按照法律规定从事特殊、有害工种的女性45周岁就可以退休。到2020年10月5日,她就45周岁了。

李仪娟称,她因工作劳累患病,公司将她调到门卫室工作。与此同时,公司要求她必须24小时上班,以致她有近一个月24小时在岗。经此劳累,她病情加重,不得不住院治疗。此后,她请病假,公司以病假需厂医批准为由,让她回家等结果。其间,她多次请求安排工作,公司均未回应。

待李仪娟根据通知返回公司时,公司让她写辞职报告,办离职手续。她拒绝辞职,公司便向她下达了《劳动合同终止通知书》。她认为,该通知书内容程序违法,且引用法律错误,不符合法定的形式要件,依法应当撤销。

经审理,仲裁裁决支持李仪娟继续履行劳动合同的主张。

公司否认自身过错

公司不服劳动争议仲裁的裁决,向一审

法院提起诉讼。

公司表示,其与李仪娟解除劳动合同有事实和法律依据,属于依法解除。对此,仲裁机构在庭审中已经确认李仪娟存在旷工的事实,公司也向李仪娟下达了通知书,还出具了公司解除劳动合同的红头文件。因此,公司解除与李仪娟的劳动合同有事实和法律依据,且程序合法。

公司称,其向李仪娟下达的通知书载明,公司因李仪娟旷工与其解除劳动合同,相关事实和法律依据不会造成任何人的误解。虽然该通知书将“劳动合同解除通知书”表述为“劳动合同终止通知书”,但通知书的内容是明确无误的,该通知书明确地表述了公司与李仪娟解除劳动合同的原因,与李仪娟解除劳动合同适用的法律依据,并要求李仪娟在接到通知10日内到公司办理手续。这样的表述根本不会引起任何人的错误理解,更不会引起李仪娟的错误理解。该通知书中表述上的瑕疵既非实体上的瑕疵,也非程序上的瑕疵,更不能因此改变李仪娟旷工的事实和公司据此与李仪娟解除劳动合同的事实。

公司表示,既然仲裁机构认为李仪娟作为普通劳动者而非法律专业人士,无法从性质上辨别“终止”和“解除”的本质区别,那么,对于李仪娟而言,她从该通知中可以获得的信息就是:公司因李仪娟旷工,依据劳动合同法第39条的规定,决定与其解除劳动合同。该通知书中清楚明确地表述了旷工

的事实与适用的法律语句,根本无须李仪娟辨别是“终止”还是“解除”。

综上,公司请求一审法院采信其主张,驳回李仪娟的诉讼请求。

终止、解除不能混用

一审法院认为,双方争议的焦点是李仪娟是否构成旷工、对公司下达的“劳动合同终止通知书”如何理解。

根据公司提交的李仪娟请假单显示,2020年3月23日至5月1日准许李仪娟请假共计40天。李仪娟在2020年5月2日后未再向公司提交相应医疗机构的诊断证明及需要休息的医嘱,也无证据证明其履行请假手续。

公司认为李仪娟身体良好可以上班,且门岗属于其可以适应的岗位。李仪娟未按照公司通知及时到公司报到并履行上班职责,结合公司提交的考勤记录,其行为已构成旷工。因此,仲裁裁决认定李仪娟的行为属于旷工并无不妥。

按照公司的主张,其以李仪娟旷工为由解除劳动合同,但其向李仪娟下达“劳动合同终止通知书”。对于这一错误,公司在庭审中解释其本意是解除劳动合同,且该通知书的内容也是解除,不会造成李仪娟误解。

但法院认为,公司错将劳动合同解除通知书发成劳动合同终止通知书,属于程序错误,应当予以纠正。李仪娟作为普通劳动者而非专业法律人士,无法从性质上辨别“终止”和“解除”的本质区别,且该两种形式分别由劳动合同法第44条和第39条规定,属于不同性质的不再履行劳动合同的方式。因此,对于公司的上述理由,不予支持。据此,判决公司与李仪娟的劳动合同继续履行。

公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

G 法问

搭朋友车遇事故,损失能让朋友赔吗

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

我与朋友小刘一起参加聚会,聚会结束后,我想搭乘小刘的车回家,小刘同意让我搭乘。谁知途中小刘驾驶车辆与路缘碰撞,造成我受伤。事故经认定,小刘负全部责任。我国本次事故产生医疗费、营养费、误工费、护理费、交通费、财产损失、护理用品费、后续治疗费共计83015.14元。我知道小刘同意我搭乘他的车也是出于好意,可是这笔费用实在太多了,我的经济情况不是很好。请问,这笔费用我可以要求小刘为我承担吗? 北京 小王

为您解答

小王您好!

“好意同乘”俗称搭便车,是指机动车驾驶人出于善意互助或友情帮助,无偿邀请或允许他人搭乘自己所驾车辆的非营运行为。这种不以营利为目的、好意施惠的情谊行为,符合友善和谐的社会主义核心价值观,值得提倡和鼓励。民法典第一千二百一十七条规定:非营运机动车发生交通事故造成无偿搭乘人损害,属于该机动车一方责任的,应当减轻其赔偿责任,但是机动车使用人有故意或者重大过失的除外。民法的上述规定明确了在发生交通事故后“好意同乘”的责任承担,为好意驾驶人适当减轻赔偿责任提供了法律依据。

这里要注意的是,“好意同乘”适用于非营运机动车。日常生活中常见的巡游出租汽车、网约车等营运车辆,不适用“好意同乘”的规则。另外,机动车基于经营目的而提供无偿搭乘的,例如商场、超市为促进经营提供的班车等,亦不适用“好意同乘”的规则。

其次,无偿搭乘是关键。机动车驾驶人并非以营利为目的,搭乘人未向机动车驾驶人支付报酬,方可适用“好意同乘”的规则。对于某些出于朋友关系而请客吃饭、自愿承担部分油费路费等形式,虽然搭乘人也支付了一部分费用,但机动车驾驶人一方并不以营利为目的,仍可适用“好意同乘”的规则。

最后,机动车使用人有过错或者重大过失的,则不能适用该条法律规定而减轻机动车驾驶人的赔偿责任。

结合您的描述,事故发生后,经认定小刘负全部责任,因此您可以要求小刘赔偿您的损失。但小刘无偿搭载您的行为属于“好意同乘”行为,且小刘在本次事故中并不存在故意或者重大过失,因此应当减轻小刘的赔偿责任。 北京市海淀区法院法官 孔德翰 尹黎丹

工伤休息12天即返岗,赔偿还不到位 深圳光明法援为工伤职工“撑腰”

本报讯(记者刘友婷)遭受工伤后,仅休息12天就重返工作岗位,离职前曾多次向公司主张工伤待遇,但索赔之路坎坷曲折……无奈之下,张钦峰(化名)向广东省深圳市光明区公共法律服务中心申请法律援助。近日,深圳光明法援为他争取到一次性伤残补助金和一次性伤残就业补助金10余万元。

记者了解到,2017年9月,张钦峰入职深圳市光明区某公司,担任职员职务,主要从事研发管理工作。2019年9月,他与公司签订了为期三年的第二份固定期限《劳动合同》。

2019年6月的一天,张钦峰因上下班途中遭遇交通事故受伤,全身多处受伤。后经深圳市人力资源和社会保障局认定其构成工伤,伤残等级为十级。遭受工伤后,原本停工留薪期为半年的他仅休息12天,之后开始正常上班。去年9月10日,因劳动合同期满,张钦峰主动申请离职,离职前后,他多次向公司主张工伤待遇,但公司均不予理会。

无奈之下,张钦峰决定通过申请法律援助来维护自身权益。2021年10月,经深圳市光明区法律援助中心审查,认为张钦峰符合《广东省法律援助条例》“申请人追索劳动报酬、工伤待遇的,无须提交经济困难申报材料”之规定,并于2021年10月19日决定给予法律援助。

承办律师谭学艳表示,根据《广东省工伤保险条例》规定,用人单位少报职工工资,未足额缴纳工伤保险费,造成工伤职工享受的工伤保险待遇降低的,工伤保险待遇差额部分由用人单位向工伤职工补足。因此,公司应向张钦峰补足一次性伤残差额补助金。

此外,根据《广东省工伤保险条例》规定,十级伤残职工劳动、聘用合同终止或者依法与用人单位解除劳动合同的,除享受基本养老保险待遇或者死亡情形之外,由用人单位按照四个的本人工资支付一次性伤残就业补助金,终结工伤保险关系。最终,深圳市光明区劳动人事争议仲裁委员会裁定,由公司支付张钦峰一次性伤残差额补助金和一次性伤残就业补助金10余万元。

北京二中院发布涉住房公积金典型案例

本报讯2022年12月30日,北京市第二中级人民法院召开涉住房公积金行政诉讼案件审理情况新闻发布会,介绍2019年至今审结的涉公积金行政案件的情况,总结法律风险点并作出提示建议。

一起典型案例显示,李某在某公司供职期间,公司未按李某的工资标准为其缴纳公积金。李某离职后,向住房公积金管理中心投诉某公司,并提供了在职、离职证明和解除劳动合同证明及社保缴纳记录等。住房公积金管理中心经调查发现,某公司在李某就职期间未按规定为李某缴纳公积金,因某公司经住房公积金管理中心通知后仍未提交证据,故住房公积金管理中心作出责令限期缴存通知书,责令某公司限期补缴。某公司不服,起诉请求撤销责令限期缴存通知书。

法院认为,根据《住房公积金管理条例》相关规定,单位应当按时、足额缴存住房公积金,不得逾期缴存或者少缴。违反本条例的规定,单位逾期不缴或者少缴住房公积金的,由住房公积金管理中心责令限期缴存。李某虽已离职,但不能免除该公司于李某在职期间为其缴存公积金的法定义务。

该院行政庭庭长肖荣远介绍,根据法律规定,为职工按时、足额缴存住房公积金是用人单位的法定义务,用人单位违反该义务的,即便职工已经离职,住房公积金管理中心仍有权依法责令用人单位限期缴存。(任倩)



专项检查二手车交易市场 预防违法犯罪发生

近日,甘肃省平凉市公安局崆峒分局交警大队的民警在二手车交易市场开展专项检查。为进一步加强辖区二手车市场的管理,坚决预防和遏制各类违法犯罪活动,活动中,民警重点检查了多家二手车交易企业的营业执照、依法规范经营主体准入行为和二手车销售、备案、来源等内容。同时还对各单位负责人和从业人员开展法治宣传,要求积极配合公安机关做好治安管理工作,进一步规范二手车市场秩序,促进二手车市场健康发展。

郑兵 摄/人民图片

G 说案

“协商一致”就能免缴社会保险吗

本报记者 吴铮思 本报通讯员 马安妮

社会保险是保障和改善民生、促进经济社会发展、增强人民生活幸福感的重要举措。但在实际生活中,一些用人单位会以各种理由拒绝或拖延给员工缴纳社会保险,这合法吗?新疆阜康市某煤矿公司以“双方协商不再缴纳”为由未为职工缴纳社会保险费,最终被法院判决其赔偿劳动者相应损失。

【案情回顾】

郭某为新疆阜康市某煤矿公司员工,双方签订了《劳动合同书》,明确约定了合同期限、工作内容等。2022年3月,该煤矿公司对员工管理制定新的行为准则,明确“酒后上岗或上班期间饮酒”给予直接辞退处理,并组织郭某等员工学习。

同年4月,郭某因在夜间工作期间饮酒,被公司处罚,双方调解不当产生争议。4月29日,煤化公司以郭某不服管理为由向工会委员会发出《解除劳动合同通知工会函》,

并于5月9日电话通知了郭某。

郭某于4月25日向阜康市劳动争议仲裁委员会提交仲裁申请书,提出与阜康市某煤化公司解除劳动合同关系。

【庭审过程】

本案中,某煤矿公司以郭某违反公司规定为由解除劳动合同;而郭某则以公司并未为自己缴纳医疗保险、养老保险为由解除劳动合同。那么,谁更有理?

法院经审理认为,首先,某煤矿公司作为用人单位,应依据《劳动合同书》约定为劳动者缴纳社会保险,而不是以“双方协商不再缴纳”为由置之不理;其次,郭某提交解除劳动合同关系时间比该公司提前,使煤化公司的解约缺少解除对象,因此无法再解除劳动合同。

【审判结果】

一案两审,法院判决郭某与某煤矿公司于2022年4月25日解除劳动合同关系,公司向郭某支付解除劳动合同关系经济补偿金59007余元。

【以案说法】

根据社会保险法规定,为劳动者缴纳社会保险费是用人单位法定义务,双方无权以协商的形式免除一方应承担的法定义务。

换言之,用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费,非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免;职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴,并应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人。

遇到特殊时期,比如受疫情影响而不能及时申报、缴纳社会保险

费的,可以通过社保经办机构“网上办、自助办”线上服务平台等方式进行。无法通过网上经办或急需办理业务的,可以先行电话预约,经确定无误的可通过指定邮箱或微信传递相关文件,由社保经办机构先行办理,在疫情解除后再及时补办相关手续。

如无不可抗力等法定事由,用人单位未依法为职工缴纳社会保险费的,职工可以请求解除劳动合同,也可以向社会保险行政部门进行举报、投诉,以维护自身合法权益。