

在现实生活中，劳动者与用人单位（经营者）之间，因为各种原因而发生矛盾纠纷实属平常。但用人单位管理人员有时因与劳动者意见相左，一气之下可能说出解雇、辞退之类的言辞，他们没想到，这些未经认真思考、脱口而出的话，会让自己付出意想不到的代价。

## “解雇”两字重千斤 理由不足莫轻言

记者 董小军 通讯员 晋民

### 企业轻率决定解除劳动合同惹来麻烦

象山有家模具公司，前年开始经营效益走下坡路，无奈之下，公司准备裁减一部分人员。今年3月的一天，公司员工李某、朱某一起到公司总经理室询问员工岗位安排情况，此时，公司董事长张某正与他人商量如何裁减职工的事，李某、朱某的询问让他感到十分烦躁，于是随口说道：“现在企业效益不好，日子难过，你们就到别处去干活吧。”一句话就把两人给解雇了。

没想到，朱某把张某的这段话录了下来，并作为证据提交到当地劳动部门申请劳动仲裁，要求确认公司解除与他们之间劳动合同的行为违法，并支付相应的赔偿金，数额为依法解除劳动合同所要支付的经济补偿金的两倍。

无独有偶，象山一家针织公司也遇到几乎完全相同的事。

今年春节过后，因病住院2个多月的杨某回厂上班。按照工龄，其医疗期并没有超过规定的期限。但公司经营者看到杨某在治疗后身体有点虚胖，担心其不能胜任工作，于是直接对杨某说：“根据你的病情，不能胜任现在的工作，所以，从本月开始，你不用来上班了。”这话的意思很明白，杨某被

公司解雇了，理由是公司担心其做不好工作。公司经营者没想到的是，他的这段话被杨某用手机录了下来。之后，杨某申请了劳动仲裁，仲裁结果对针织公司很是不利，其中一项是要支付违法解除劳动合同关系的赔偿金。

这两起案件的用人单位，对劳动仲裁的结果都颇为不满，他们认为解雇职工是有理由的，并非信口开河。于是，他们将案子诉到了当地法院。经过法官的详细解释，两公司才知自己轻率作出解雇职工的决定不符合法律要求，双方最后达成调解协议，用人单位向劳动者作了适当的经济赔偿。

### 用人单位应依法履行与劳动者签署的合同

为何说这两家单位作出解雇的决定过于草率？办案法官解释说，在前一个案件中，用人单位出现经营困难的情况，如果要解雇劳动者，应按照《劳动合同法》第四十一条第一款第二项中“生产经营严重困难”的规定，通过相关程序进行办理。

首先，用人单位要举证自己确实“生产经营严重困难”，而不是由公司管理人员随口说说，一句话把劳动者打发走。在第二个案子里，职工在医疗期结束或者期满后

治疗结束后回用人单位工作，用人单位应当依法履行双方之前签署的合同，而不能单方面自认为对方病未痊愈，不能胜任工作，并以此为由将其解雇，这样做，直接违反了劳动合同法第四十二条第三项职工患病或非因工受伤，在规定医疗期内应有的相关权益的规定。显然，职工是否治疗结束，并不是企业可以认定的。

在现实生活中，用人单位作出解除劳动合同等关系到劳动者切身利益的决定时，一定要慎之又慎，严格依照法律规定和相关程序实施，否则，草率作出决定，匆匆实施，很可能给用人单位自身带来麻烦和经济损失。

诈行为。3、女职工隐瞒怀孕，不能简单视作假，更不能以此理由将对方案解雇。

### 六、劳动者被依法追究刑事责任

法律仅限于被追究刑事责任，被刑事拘留、治安拘留的时候不可轻易动用这个解雇条款。追究刑事责任过程比较漫长，在这个过程中，劳动关系如何处理呢？如果当地地方法规有劳动合同中止规定的，可按中止处理。无相关地方性规定的，按照原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第二十八条规定：劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，用人单位在劳动者被限制人身自由期间，可与其暂时停止劳动合同的履行。暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。

### 七、劳动者提出与用人单位协商一致解除劳动合同

根据相关法律，用人单位提出协商解除劳动合同需支付经济补偿，劳动者主动提出可不支付经济补偿。用人单位应制作规范完善的协商一致解除劳动合同协议书，一揽子解决双方可能存在的劳动争议。

### 八、劳动者提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同

按照劳动合同法的规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。这两种解除方法用人单位无须支付经济补偿。

## 解除劳动合同无须支付经济补偿的八种情况

因为在解除劳动合同时理由和依据不足，或者在操作过程中不规范，用人单位很可能因此受到行政部门的处罚，并向劳动者赔偿相应的经济损失。因此，了解相关法律，对于用人单位来说极其重要。

那么，在什么情况下，用人单位可以合法地解除与劳动者的劳动合同，不需要支付经济补偿金呢？

对此，著名劳动法专家李迎春律师作了详细总结。

### 一、劳动者在试用期间被证明不符合录用条件

1、需注意试用期的期限规定，超过试用期不能再以这个理由解雇；2、需注意举证责任，用人单位需提供证据证明劳动者不符合录用条件；3、需有录用条件的相

关约定，否则难以说明员工不符合录用条件。因此，录用条件应当具体化、书面化、公示化、证据化。

### 二、劳动者严重违反用人单位的规章制度

1、用人单位必须保证规章制度的合法性。经民主程序制定，已向劳动者公示，内容合法；2、用人单位需提供证据证明劳动者不符合“严重违反”标准。

### 三、劳动者严重失职，给用人单位造成重大损害

1、在规章制度中对重大损害进行量化以便操作，如给用人单位造成经济损失达到5000人民币以上；2、明确岗位职责，以便对严重失职行为进行举证。

### 四、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或经用人单位提出，拒不改正

以书面通知劳动者，要求其在指定期限内提供其他用人单位出具的已解除劳动关系的证据。用人单位可将禁止劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系写入规章制度。

### 五、劳动者存在欺诈等违法行为导致劳动合同无效

1、用人单位应当建立行之有效的入职审查制度，并且适当运用知情权的法律规定，防止有人在应聘时提供虚假资料；2、在规章制度或劳动合同中明确哪些情形属欺



## 被拍卖船舶遭非法转移 海事法院实施强制移泊

一艘货轮被法院依法拍卖后，该船小东竟采用非法手段将其从买主手中夺回，并多次聚集阻挠法院执行。近日，宁波海事法院联合事发地政府及公安、海事等十余家单位，出动400余名执法力量，对该船舶进行强制移泊，交由买受人手中。

去年5月，浙江勤丰海运有限公司（简称勤丰公司）因拖欠17名船员工资30余万元遭到起诉，宁波海事法院受理后，在温州洞头港区扣押了勤丰公司所属的“勤丰208”轮。船舶被扣押后，其中一名船东擅自将该船驶离温州洞头港，停泊在这些船东住地附近的台州金清镇黄琅水域。之后，该院又在此处将该轮扣押。

除了拖欠工资，勤丰公司还向某银行借款1000多万元，因无力偿还，今年7月31日，海事法院通过设在淘宝网的拍卖频道，以2000余万元的最高价格将“勤丰208”轮拍卖，买受人为浙江某航运公司。在该船舶被移交到买家手中的当天下午，4名自称是该船东的男子强行将

买受方的4名船员赶下船并控制了船舶。

据了解，“勤丰208”轮的大船东有4人，但背后集资的小船东众多，且大多是金清镇黄琅水域附近村民，法院几次到该水域执行时都遭到非法阻挠。

为保护“勤丰208”轮受买人的合法权益，宁波海事法院通过与台州市路桥区委、区政府、台州市中级人民法院，路桥区人民法院，台州市海事局等部门的沟通协调，决定于近日开展联合执法大行动。

当天，400余名执法人员在6个陆上执勤点布控，当地出动消防车、救护车到现场待命，海事部门还派出两艘巡逻艇予以支援，同时安排6艘船只在附近水域警戒。由于该船于去年夏天曾被注水1万多吨，加上船舱原有水量，共需要排水14000吨，才能将该船拖离泊位。至晚上8时许，经过10多个小时的排水，积水全部被抽干，“勤丰208”轮被拖离泊位并由海事法院交付到买受人手中。

（王舜毕 文/摄）



## 宁海法院签发首张 人身安全保护令

“禁止被申请人成某对吴某实施殴打、威胁等暴力行为……裁定有效期6个月，自送达之日起生效，送达后立即执行。”近日，宁海县人民法院根据当事人的申请，结合相关证据材料，依照《反家庭暴力法》的相关规定，发出了该院首张人身安全保护令。

该案申请人为27岁的吴某，2014年与被申请人成某登记结婚，育有一子，婚后两人因生活琐事经常吵架。本月初，成某再次无故殴打吴某，导致吴某多处受伤，他还通过微信对吴某进行言语威胁。随后吴某报警，并于9月6日向宁海县人民法院申请了人身安全保护令。该申请被法院受理后，法院立即进行核实调查，认为吴某的申请符合相关规定，随即签发人身安全保护令。

### 【说法】

人身安全保护令，又称人身安全保护裁定，是一种民事强制措施，是法院为了保护家庭暴力受害人及其子女和特定亲属的人身安全、确保婚姻案件诉讼程序的正常进行而作出的民事裁定。当事人如果遭受家庭暴力或者面临家庭暴力的现实危险，可向人民法院申请人身安全保护令。法院发出人身安全保护令后，如果被申请人违反保护令的要求，再实施家暴等行为，将受到法律制裁。

（郑珊珊）

### 法律与生活

Fa Lu Yu Sheng Huo



本版制图 庄豪

## 为职工能“就近”维权点赞

朱泽军

据《法制日报》报道，北京市人力资源和社会保障局近日发布《劳动保障监察接待跨区域投诉举报案件管理办法》，明确建立健全劳动保障监察举报投诉案件市级联动处理平台，即对劳动纠纷“一点举报投诉、全市联动受理”。这意味着，在北京从业的劳动者，如因劳动争议纠纷，可以在北京市内任何一处劳动保障监察机构的服务窗口进行投诉举报。

根据我国法律，劳动者对用人单位违反劳动保障法律、侵犯其合法权益的行为，有权向包括劳动保障行政部门在内的相关执法机构投诉。但劳动保障部门若依属地原则，只受理发生在辖区地域内企业的劳动争议纠纷，肯定会给劳动者的维权带来不便。比如，某劳动者所在的企业在甲地，但该劳动者根据企业安排，被派往乙地作业。若有纷争，该劳动者就必须从乙地跑到甲地，向当地劳动行政部门申请解决。如此，来回奔波费时费力

费钱不说，还有可能耽误对纠纷的及时处理。北京市实行劳动保障监察接待跨区域投诉举报案件后，借助信息平台的支撑并落实投诉举报“首问负责制”，劳动者可到任何一投诉接待窗口，即使该接受投诉的单位对纠纷没有管辖权限的，监察员在接待当日也必须将举报材料，上传到劳动保障信息平台，由市级劳动保障机构统一流转，并告知投诉举报人。显而易见，此数据和信息流转的背后，是劳动者维权的极大便利。

在现实生活中，很多劳动者背井离乡，远赴外地务工，其中有的还是初次出门，当他们的合法利益受损时，最需要寻求法律和政策保护。因此，要真正做到为劳动者排忧解难，需要全社会的共同努力，执法机关及其人员在这方面更是责任重大。北京市人力资源和社会保障局出台的这项制度，让劳动者投诉不再受管辖权限制，既方便了他们维权，也让他们增强了维权的信心、看到了维权的希望，我们应当为北京的这一举措点赞、叫好。

## 执行新招：查封支付宝账户

原籍镇海的李某在购物时，习惯用支付宝结账。一天，她在外地一家商场购物后，又习惯性地用支付宝支付，却被提示其账户遭到冻结。她通过支付宝公司了解到，账户是被镇海法院查封的。

原来，李某的父亲曾向金某借款50万元，李某为父亲的这笔借款作了担保。由于李某父亲未按期还款，且下落不明，金某只得向镇海法院提起诉讼，要求对方归还借

款，李某承担担保责任。判决生效后，金某又申请强制执行。执行法官调查后，发现担保人李某名下支付宝内有数额不小的现金，便立即与支付宝公司联系，依法冻结了其账户。

为此，李某只得从外地赶回宁波，主动找金某协商，承诺每月分期归还欠款，双方因此达成和解协议。

（镇法）