

双方都有错,单位是不是就可以解除劳动合同? 备战招聘求职旺季,这些知识了解一下



招聘旺季即将到来,无论招聘者还是求职者,多一些规范意识,可以为自己的用工或职场发展带来多一些的保障。

新年将至,新一轮的求职旺季即将到来,不少企业也准备大量补充“新鲜血液”。只要有用工,往往就会有争议。来自劳动人事争议仲裁部门的数据显示,虽然我市劳动争议案件保持总体平稳,但今年全市劳动仲裁机构受理争议1.22万件,加上基层调解处理的,总数接近3万件。在如此之多的争议纠纷面前,企业该如何规范劳动用工?劳动者又该如何理性维护自己的合法权益?劳动人事争议仲裁部门提醒广大劳动者和用人单位,诚信是劳动关系建立的前提和基础,离开了“诚实信用”,企业和谐劳动关系建设根本无从谈起,无论是管理者还是职工也都会因为耍小聪明而处处碰壁。

记者 周琼 通讯员 任社 文/摄

用人单位和劳动者,双方各有过失,用人单位是不是可以解除劳动合同呢?这样的问题也许不是不少劳动者和单位曾碰到过的。市民吴先生就遇到了这样的烦心事。

2015年6月,吴先生与某工艺品公司签下了为期5年的劳动合同,担任驻某省销售员工作。2017年4月,由于吴先生拓展市场有力,双方签订了一份劳动合同补充协议,明确了吴先生的绩效提成和考核方式,但又附加了企业可按规章制度单方面调整的条款。2019年以来,随着市场环境变化,加之内部管理混乱,工艺品公司单方面变更了包括吴先生在内的销售员绩效考核方式,大大提

高了考核门槛,如按修改后的考核,吴先生的提成几乎“腰斩”。

发现这一情况后,吴先生立刻向工艺品公司进行了交涉,但没有得到回复。次月起,吴先生所在区域订单大幅减少,公司发现其存在消极维护客户等违反企业规章制度的行为。随后,公司以吴先生严重违反公司规章制度为由解除了双方劳动合同。

用人单位以劳动者严重违纪提出解除劳动合同,劳动者违反规章制度的事实清楚,用人单位的解除行为是否依然合法呢?

经过调查,宁波市劳动人事争议仲裁委员会最终支持了吴先生的

求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求。仲裁委有关负责人告诉记者,用人单位规章制度是用人单位组织劳动的具体规则,是保障企业和谐有序经营的基础,对全体职工和用人单位自身均具有约束力。劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。这是法律赋予用人单位的单方解除权,用以保护用人单位的合法权益。但若发生用人单位重大过错在先情况下,用人单位是否要承担违法解除劳动合同的赔偿责任?依据《劳动合同法》第四条的规定,用人单位在制定、修改或者决定有

关劳动报酬、工作时间以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。本案中,工艺品公司单方面变更绩效考核等行为,对吴先生工资报酬核算产生重大影响,涉及劳动者的核心利益,属于对劳动合同的重大变更,超出了用人单位用工自主管理权范畴。在双方均存在过错的情况下,仲裁

委结合双方的过错责任,由过错较重的一方承担相应的法律责任,因此支持了吴先生的仲裁请求。

【风险提示】

凡属权力,皆有边界。对于用人单位而言,规章制度是企业合法有序运作的有力保障,在以此约束劳动者的同时,必须确保规章制度本身程序合规、内容合理。对规章制度的执行,应贯穿于企业劳动用工管理的各个环节,坚决防止任性管理。对用工自主管理权的行使,不能违反法律的强制性规定。本案中,工艺品公司在企业经营存在困难的情况下,完全可以通过召开职

工大会或职工代表大会的形式,和职工协商调整考核方式,修改规章制度,一起共度难关。工艺品公司简单粗暴地调整规章制度,搞乱了人心,还惹下了麻烦,把一手好牌彻底打烂。

对于劳动者而言,严格遵守职业道德和企业规章制度是应有之义。如果碰到用人单位侵害权益情况,必须理性合法维权。超过合理范围的过错行为,即使用人单位过错在先,也要承担相应的责任。本案中吴先生以消极怠工方式维权,就是典型的非理性维权,如程度足够严重,很有可能输掉仲裁官司。



劳动纠纷调解现场。

相关链接A

赔了违约金,咋还得接受竞业限制?

对于市民杨先生来说,跳槽过程中的不当,如今正让他的职业生涯显得十分尴尬。在此前不久的仲裁中,仲裁委最后裁定他需向原单位支付8万元违约金,而且他还需要继续履行和前东家签下的竞业限制协议。

这,究竟是怎么回事呢?

2015年12月,大学毕业不久的杨先生和一家软件开发有限公司签订劳动合同,在该公司从事软件开发工作。后来由于杨先生已经成长为骨干,软件开发公司在给他升职加薪的同时,双方签订了《保密协议》,约定杨先生在职期间及劳动合同关系解除(终止)后两年内,不得从事和软件公司存在竞争性的业务。同时,双方约定在竞业限制期限内,软件开发公司须按月支付竞业限制补偿金,双方还为此约定了8万元的违约金。

今年年初,为了寻求个人更好的职业发展,杨先生提前一个月向公司提交了离职申请,得到了单位的认可,并顺利办理离职手续。

在移交相关工作的同时,杨先生已迎来了新东家。某游戏软件公司决定聘任杨先生担任该公司项目经理,并签订了为期3年的劳动合同。

纠纷由此产生。

杨先生的老东家向仲裁委申请仲裁,要求杨先生继续履行竞业限

制义务,立即终止在有竞争性关系企业的工作。同时,提出要杨先生支付违约金、赔偿相应经济损失,并由杨先生的新东家承担连带赔偿责任。

杨先生认为其老东家软件开发公司根本就未支付给自己竞业限制补偿金,因此迅速提出反申请,要求解除自己与软件开发公司之间签订的《保密协议》,并要求软件开发公司支付违约金。

一时间,公说公有理,婆说婆有理。杨某从软件开发公司离职后入职于游戏软件公司,这是不是违反其与软件开发公司之间的《保密协议》呢?

最终,在严格对比了两家公司的经营范围后,仲裁委认为,杨先生的新东家属经营同类业务的竞争单位。因此,杨先生的行为违反了有关竞业限制义务的约定,且违约金的约定与杨先生在职期间收入相比并未显失公平,应按照约定支付违约金8万元。由于软件开发公司没有相关证据证明其实际损失,因此仲裁委未采纳其赔偿经济损失的主张。最令杨先生抓狂的是,因其先行违反竞业限制义务,软件开发公司未向其支付竞业限制补偿金行为不属于违约,也不属于最高院司法解释规定的可以终止竞业限制协议情形,因此仲裁委支持软件开发公司要求杨先生继续履行竞业限制协议

的请求。同时,软件开发公司承诺将根据双方签订的《保密协议》按月支付经济补偿金。

【风险提示】

竞业限制,一般是用人单位和本单位高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务劳动者约定,由劳动者在劳动合同解除(终止)后的一定期限、一定范围内履行不从事特定职业的义务。竞业限制通过限制劳动者的择业自由,以维护公平的竞争环境、避免出现不公平竞争,同时作为补偿劳动者的自由择业权被限制,用人单位应当支付竞业限制经济补偿金。另外,双方还可约定违反竞业限制协议的违约金。也就是说,竞业限制义务并非法定,而是用工双方约定的义务,双方应本着公平合理和诚实应用的契约精神履行竞业限制协议。

劳动者的竞业限制义务并不因其支付违约金而解除。违约金针对的是违约方特定的违约行为,并不因此免除了竞业限制义务的履行,劳动者在因违反约定而支付违约金后,仍应继续履行竞业限制义务。当然,作为对价,劳动者正常履行竞业限制义务以后,用人单位必须按月支付竞业限制经济补偿金。

(周琼 任社)

相关链接B

“经理”变“主管”,一定是降职?

从运营部门品牌经理岗位调岗到货品部门担任货品主管,是否一定属于降级降薪?小微企业的调岗怎么样才能合理合法?

郑先生是一家商贸公司的员工,在他和公司签订的劳动合同中,双方约定其工作岗位为管理岗位。2018年12月之前,郑先生一直在公司运营部门担任品牌经理,负责公司代理的一个品牌运营,主要工作内容包括门店店铺人员安排管理、品牌沟通、销售及商场衔接等工作。其薪水由基本工资、岗位工资、绩效工资、绩效工资、绩效工资等部分组成,除了基本工资和绩效工资为固定收入外,由于绩效项目和运营业绩挂钩,其余部分每月都有变动。

2019年1月,公司将郑先生的岗位调整到货品部门,担任货品主管。郑先生不同意岗位调整,未按照单位通知到新岗位报到,依旧在原岗位待岗,为此单位在和郑先生结清工资后,以旷工为由解除了双方劳动关系。

郑先生认为,公司对自己的调岗属于降级行为,系违法解除劳动合同。但公司方面则认为,调岗属于企业自主用工权范畴。新岗位货品主管属于产品部门,与品牌经理属于平级,主要负责三个品牌及门店货物的订购、管理、调度、存储等工作,两个部门属于平级的

前后台关系。公司摊子小,以门店运营为主,职能部门人员较少,没有明确的组织架构,原来的运营部门只有郑先生与另外两位同事,三个人的职务都是“经理”。

从经理到主管,职务称呼的变化是不是一定代表了降职?企业职务同级因工作性质、岗位不同导致实发工资有高低能否判定存在降薪?这样的问题对于不少中小微企业来说,同样存在共性。

结合双方的陈述及相应调查,仲裁委认为,用人单位基于生产经营需要拥有用工自主权,可以在合理范围内调整劳动者工作岗位。同时,根据这家企业的组织架构,其运营部门和货品部门岗位是按照工作内容划分进行横向设置,而没有按照职务高低进行纵向设置,仅看简单职务名称无法做出职务高低的判断。同时,仲裁委调查了郑先生收入的组成部分,认为郑先生的工资待遇未维持在合理范畴。同时,单位所调整的新岗位的工作内容、工作职责与调岗前的岗位的工作内容、岗位职责具有关联性,且调整后的岗位不具有侮辱性和惩罚性,因此,仲裁委认为调岗行为合理,不存在降级降薪情形。

【风险提示】

中小微企业是经济发展的毛细血管,也是解决就业问题的主力

军。囿于企业规模小等原因,往往存在组织架构不清晰、规章制度不健全等先天不足,加之中小微企业基于自身经营需要经常“船小掉头快”,企业调整员工的需求比较强烈,怎么样才能公平合理,既能保护职工合法权益,又能顾及企业生产经营需要,实现用工双方利益“双维护”。首先应当建立劳动关系协调机制。企业无论大小,都应建立基于自身特点的劳动关系协调机制,调岗之前和职工做好协商,企业关爱职工,职工也热爱企业。从我市劳动人事争议仲裁机构的办案实践来看,对企业经营存在的难处,绝大多数职工会予以体谅。其次根据生产经营需要调岗的,应该具有明显的合理性。不能“拍脑袋”随意调岗,调整后的岗位要为劳动者所能胜任,基本工资待遇不发生较大变化。需要特别指出的是,企业负责人不能借“调岗”之名,惩罚甚至侮辱职工。第三,调岗之后企业要做好员工培训,不能简单一调了之。第四,企业签订劳动合同对岗位及岗位调整的约定须明确。本案中商贸公司约定的所谓“管理”岗位是一个“箩筐”,站在不同立场理解就不一致,很容易引发不必要的争议。如果在订立合同之初,明确岗位及可能的调整内容,即使发生劳动争议亦是有所可依。

(周琼 任社)



劳动纠纷仲裁现场。