

预防劳资纠纷，企业也要长点心！

徐汇法院:加强内部管理积极应对诉讼

□法治报记者 季张颖 法治报通讯员 张超

劳动者与用人单位的关系有时候像是一对“冤家”，既对立又统一。这对矛盾处理恰当时相得益彰，处理不当则两败俱伤。传统意义而言，劳动者处于劳资关系的弱势地位，其权益理应被重视和保障，然而作为市场经济的重要组成部分，企业的权益同样不容忽视。那么，在与劳动者发生纠纷时，企业该如何维护自身的合法权益呢？

【案例一】

劳动合同任性解 公司被判赔偿金

苏女士 2016 年 4 月 18 日入职上海某企业管理咨询有限公司从事外勤工作，双方签有为期三年的劳动合同，工作地点在徐汇区天钥桥路某处办公楼。公司称，2018 年 2 月，因经营需要，公司拟在奉贤区设立办事处并计划将苏女士调至该处工作。因此，从 2018 年 2 月 20 日起，公司先后数次与苏女士协商调岗一事，但双方始终未能达成一致意见。3 月 22 日，公司以苏女士不接受工作调整为由单方面解除了劳动合同，并向其送达《员工辞退通知书》。

苏女士认为公司在双方未达成一致意见的前提下贸然解除劳动合同是违法行为，应支付赔偿金。在公司拒绝赔偿后，苏女士将公司诉至法院。法庭之上，苏女士表示该次调整除了工作地点变远之外，还涉及工作性质变外勤为内外兼顾，且公司以书面形式具体告知调岗后的工作地点、岗位性质及薪资待遇，因此其有理由不予接受。

公司辩称其打算设立奉贤办事处,能否设立取决于是否有合适人选,而公司里仅有熟悉奉贤区域的苏女士适合,因此提前一个月多次与苏女士就岗位调动进行协商,因苏女士拒不配合,导致奉贤办事处未能实际设立,造成工作延误,苏女士的行为为显属违纪,故其并非无故辞退苏女士,无需支付赔偿金。

法院审理后认为，在未与劳动者协商一致的情况下，用人单位单方调整劳动者的工作岗位和工作地点，应考虑必要性、合理性和正当性。公司没有证据证明其确曾打算设立奉贤办事处，奉贤办事处能否设立取决于苏女士的陈述缺乏依据，事实上奉贤办事处至今未设立，因此公司调整苏女士的工作岗位、工作地点缺乏合理性，亦不具有必要性、正当性，公司以苏女士拒绝调岗为由作出提前解除劳动合同的决定，有违法律规定，理应承担支付赔偿金的法律责任。最终，法院判决公司赔偿苏女士 1.5 万余元。

【法官说法】

《劳动合同法》 劳动合同应当具备以下条款：（四）工作内容和工作地点；

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严

重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（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，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

实践中，在劳动者未违纪的情况下，用人单位解除劳动合同多基于劳动者不能胜任工作或者公司经营策略调整，部门裁撤、岗位撤销两种情形。用人单位必须举证证明经过培训或调岗，劳动者仍不能胜任，或证明确实发生了部门裁撤、岗位撤销等情形，在情形满足下用人单位还需证明是与劳动者进行协商的情况下解除了劳动合同。否则用人单位主张不支付赔偿金，一般无法得到法院支持。

【案例二】

退工手续不办理
延误损失企业担

2017年4月14日,杨先生应聘至某百货有限公司从事信息主管工作,双方签订为期三年的劳动合同。2018年1月31日,公司单方无正当理由解除了与杨先生的劳动合同,并未向杨先生返还劳动手册、开具退工证明。

杨先生认为公司的行为导致其无法及时申领失业救济金,也无法享受失业期间的医疗费保险。协商无果后,杨先生将公司诉至法院,要求公司支付延误退工经济损失和延误退工医疗费。而公司辩称在与杨先生解除劳动合同后,公司曾多次通知杨先生办理工作交接手续,但杨先生均拒不配合,因此造成杨先生延误退工的责任在于其自身。

法院审理后认为，双方签订的劳动合同于2018年1月31日解除，那么用人单位即负有在法定的15日期限内为杨先生办理退工登记备案手续的义务，杨先生未办理工作交接不是公司拒绝还劳动手册和出具退工证明的正当理由，因此公司理应承担延误退工的法律責任。对于杨先生要求公司支付其在被延误工期间因病就诊所花用的医疗费の诉请，缺乏法律依据，法院无法支持。最终，法院判公司支付杨先生延误退工期间的经济损失600余元。

【法官说法】

《劳动合同法》第五十条规定：用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动

合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法相关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。

根据法律规定,即使劳动者在离职时未完成交接工作,用人单位也不能以此作为理由拒绝结算劳动报酬,更不能以此为由拒绝出具退工证明或退工单,否则可能引发延误退工损失的诉讼。

【案例三】

不签订劳动合同
工资就得付双倍

朱先生于2017年7月入职上海某网络科技有限公司，入职时仅口头约定薪资待遇，直至当年12月份朱先生离职，双方也未签订劳动合同。朱先生表示，在职期间他曾多次催促公司签署劳动合同，但公司始终拖延。因此，朱先生要求公司支付在职期间未签订劳动合同的双倍工资差额。

庭审中，公司未到庭陈述答辩意见，仅在诉讼中提交了证明公司其他员工曾积极通知朱先生签署书面劳动合同的聊天记录，但该员工未出庭作证，且朱先生辩称该证据并非原件，产生该证据的聊天软件设备及密码都由公司保管，而聊天内容可以被篡改。法院认为公司未能提供证据证明下载过程及下载所得材料的真实性，更不能说明是在工作沟通过程中形成的完整的资料，因此对材料的真实性不予认定。

法院审理后认为，由于公司未

■ 小贴士

劳动关系是社会关系的重要组成部分，和谐劳动关系对创新创业、促进发展、保障民生，具有十分重要的现实意义。近年来，由于我国正处于社会转型期，劳动关系向市场化转变，劳动争议案件呈现出量大面广、诉求多元化、用人单位败诉多、劳动者败诉原因复杂、初始矛盾未得到及时调处等特征。2019年11月13日，上海徐汇法院发布了劳动争议案件审判白皮书，在对此类纠纷进行调研分析的基础上，结合审判经验，就如何营造新时代共建共治共享和谐劳动关系格局，给用人单位提出以下四点对策：

一是积极对待诉讼。用人单位作为原告时,应在举证期限内及时提交证据材料,并作好证据目录,方便法院审理。用人单位作为被告时,无论劳动者的要求是否合理,都应该积极应诉,准备好证据材料,在规定的时间内派员出庭,即使

本期专家：史清，徐汇区人民法院立案庭审判长，负责劳动争议案件的调解和审理工作近20年，具有丰富的办案经验。



到庭参加诉讼，视为放弃诉讼权利。根据朱先生提交的聊天记录截图内容，法院认定直至朱先生离职，公司仍未与其签订书面劳动合同。据此，法院认为公司对双方未能自用工之日起一个月内订立书面合同应承担相应的法律责任，并判决公司支付朱先生在职期间未签订书面劳动合同的双倍工资差额 1.2 万余元。

【法官说法】

《劳动合同法》第十条规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

不愿意参加庭审，也应在开庭前提交书面意见和证据，避免开庭当天因等待拖延庭审时长，且丧失诉讼权利。根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条“在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议的，由用人单位负举证责任”所以，这些方面的争议，只要劳动者提供初步证据，进而举证责任就倒置到用人单位身上，因此用人单位如果不积极应对诉讼，可能导致败诉的结果。

二是积极制定企业规章制度、员工手册并让劳动者签收。建议相关人事负责人员在理论学习的同时,阅读相关司法案例,在制定员工手册或其他企业规章制度时能够有的放矢,针对各行业及各岗位的特点,在合理合法的基础上规范企业自身的用工管理制度。可以将员

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

(沪高法【2009】73号)上海市高级人民法院关于适用《劳动合同法》若干问题的意见,明确了用人单位已经实际为用人单位工作,用人单位超过一个月未与劳动者订立书面合同的,是否需要支付双倍工资,应当考虑用人单位是否履行诚实磋商义务以及是否存在劳动者拒绝订立等情况。因此法院在审理劳动者要求用人单位因未签订劳动合同支付双倍工资的案件时,审查的重点在于劳动合同是否实际签订,以及未签订的原因。若确未签订,且用人单位未能尽到诚实磋商义务,则用人单位败诉无疑。

工手册中有关加班、休假、工资发放等纳入劳动合同，同时在劳动者入职时让其阅读并签收规章制度，以便为日后的管理提供制度依据。

三是规范用工管理。用人单位作为劳动争议案件的主体,其用工管理的规范与否直接影响到劳资关系的和谐构建,针对出现的相关问题,用人单位在招退工手续的办理、签订书面劳动合同、支付工资等方面应当严格遵守相关法律法规规定,落实到专人负责相关事宜,降低用工风险,在保护劳动者合法权益的基础上实现企业效益最大化。

四是积极发挥工会职能。工会作为用人单位与劳动者沟通的桥梁,用人单位在制定涉劳动者利益的规章制度、解除员工劳动关系、集体劳动合同协商等方面,应保证工会的参与性,充分发挥工会维护、建设、参与、教育职能。此外,建议用人单位充分发挥工会的斡旋作用,拓展化解矛盾的思路,创建和谐劳资关系。

企业依法维权,法官来支招