

工作矛盾引发冲突 遭解雇 提起仲裁协商和解 获赔偿

□江苏铭天律师事务所 朱兵飞

在工作时间被同事夫妇殴打而手指骨折，没想到竟还遭到单位的解雇。想要维权的员工发现自己由于劳动合同已经过期未续签，面临着诸多的难题。

无奈之下他找到我咨询，希望通过律师的帮助为自己讨一个公道。

因小矛盾 遭夫妻联手殴打

王学增自 2008 年 10 月开始在某厂从事磨床、数控镗床工作，单位在 2009 年 8 月与王学增签订了为期一年的劳动合同，此后合同一年续签一次，最后一次在 2012 年 8 月 16 日届满，双方未再续签，也未签订无固定期限劳动合同，但王学增仍然在该厂工作。

工厂对王学增实行计件工资制，工资每月由王学增签字领取。

2012 年 8 月 21 日上午，王学增与该厂检验员因领料签单之事发生矛盾，正好被同在该厂工作的检验员妻子张爱蓉看见。

由于张爱蓉之前就跟王学增有过矛盾，她见王学增与丈夫发生拉扯，上去不由分说就动手猛打，所谓“双拳难敌四手”，王学增被暴打了一顿，直到厂方报警才将冲突平息。

在这次冲突中，王学增的手指被张爱蓉掰成骨折。

工厂负责人随后口头告知王学增不用来上班了，王学增因受到不公待遇和休养的需要，也口头表示不再来上班，但双方未办理任何离职手续。

回家越想越气的王学增觉得自己不应该因为挨打而被解雇，于是要求单位出具离职证明、支付加班工资和赔偿损失，遭到厂方拒绝。

想到要通过法律途径解决争议的王学增找到我咨询此事，希望能在律师的帮助下替自己讨一个公道。

虽在工作 但难以认定工伤

听了王学增对自己的工作情况及冲突始末的介绍，我感到在这起劳动争议事件中，王学增的受伤是否属于工伤是首要解决的问题。

虽然此前王学增主要关注的是自己遭解雇的问题，从来没有想过被人打伤也可能被认定为工伤。

但根据《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的……”

问题是，王学增的劳动合同已经到期，是否仍然有可能认定为工伤么？

对此我认为，王学增与单位的劳动合同虽然在 2012 年 8 月 16 日已经届满，双方没有续签合同，也没有签订无固定期限劳动合同，但王学增实际还在该厂工作，单位主张双方劳动关系已经自然终止，却

没有提供终止劳动关系的证明。根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条的规定，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劳动争议的，由用人单位负举证责任。

因此，该厂在不能提供终止劳动关系的证明时应承担举证不利的后果，即认定王学增与该厂的劳动关系尚未终止。

工伤的基础之一，即王学增和单位存在劳动关系这一问题解决后，还需符合工伤认定的条件才行。在这点上，似乎认定工伤是比较困难的。

王学增的受伤系受到暴力伤害导致，该事件的起因虽然是向检验员要签单领料，但其受伤的直接原因是同事张爱蓉的故意伤害，而这是私人恩怨导致的。

即使王学增是遭到外人伤害，也只有在王学增的受伤与履行职务有关时，才能被认定为工伤。

在现实生活中，员工之间的伤害事件多少都是由于工作原因引起的，但能否认定为工伤关键还要看是否属于履行职务的需要。

辩称离职 单位负举证责任

本案中最关键的问题，是应认定单位违法解除还是王学增自动离职？

劳动关系的非自然性终结（即非因合同到期终止、单位吊销或者员工死亡等原因）分为三种情况：员工主动申请离职、用人单位单方解除及双方协商解除。

其中，员工主动申请离职又可细分为员工因个人原因经单位批准离职、员工提前 3 天或 30 天告知用人单位单方解除劳动合同以及员工以用人单位违法（未足额支付劳动报酬、未缴纳社保等）为由向单位送达解除劳动合同通知。

用人单位单方解除也可细分为非过失性辞退、过失性辞退和经济裁员这三种方式。

而协商解除劳动关系又细分为单位提出解除意向、员工提出解除意向，双方协商解除劳动关系等多种情况。

在代理该案件过程中，用人单位提出王学增是在合同期满后未来上班，双方劳动关系属于自然终止，案发当天王学增是因个人原因与该厂检验员发生矛盾的。

对于单位的说法，我马上予以了驳斥。

我方提出：假设双方劳动关系已经自然终止，根据《劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当



资料图片

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。现在单位不能出具终止劳动关系的证明，证明双方在案发当天的劳动关系依然是存续的。

单位制度 须符合法律规定

如果劳动关系未解除，王学增受伤后未再去上班的行为又如何认定呢？单位是否可以按照规章制度以旷工达到累计天数为由将王学增辞退呢？

依据《劳动合同法》，单位的確有过失性辞退员工的权利，在用工管理方面，只要员工有严重违反单位规章制度的情形，用人单位即可辞退员工。

原《企业职工奖惩条例》曾规定：职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过 15 天，或者一年以内累计旷工时间超过 30 天的，企业有权予以除名。

但此条例已于 2008 年 1 月 15 日废止，因此，何谓旷工以及达到何种程度视为严重违纪的决定权某种程度回归到用人单位的单方管理上。

根据我的经验，有的用人单位甚至规定旷工一天就视为严重违纪，单位有权解除劳动合同。那么，有了规章制度单位是否就可以按照规定随意解除合同呢？答案显然是否定的。

规章生效 有四项关键条件

仲裁过程中，我根据最高院的《劳动争议司法解释一》第十九条规定，细述了单位规章制度需符合的四个条件：

1.制定主体必须合法。

有权代表用人单位制定规章制度的，应是企业行政系统中的最高层次，即对企业的各个组成部分和全体劳动者有权实行全面和统一管理的机构，如董事会、董事长、总经理等。

2.内容必须合法。

劳动规章制度的内容不仅不得违反法律、法规和政策的规定，而且不得违反集体合同的约定，即其规定的劳动者利益不得低于法律、法规、政策和集体合同规定的标准。

3.制定程序必须合法。

《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律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。

4.劳动规章制度必须公示。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。“告知劳动者”可以有多种方式，比如在劳动合同中约定，或者在职工手册中告知，或者通过一些告示牌来告知，具体形式不限，关键在于必须使劳动者能够知悉该规章制度内容。

仲裁过程 单位无有力证据

结合本案我强调，本案中单位的规章制度是在《劳动合同法》生效后制定的，只有符合上述四个条件才能被认定为有效。因为在《劳动合同法》施行后，用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，未经过《劳动合同法》第四条规定的民主程序，一般不能作

为法院审理劳动争议案件的依据。

但是，如果该规章制度或者重大事项的内容不违反法律、行政法规的规定，且不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或者告知的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

从以上原则可以看出，用人单位的规章制度不管是在《劳动合同法》生效之前、之后制定，只要有内容违反法律、行政法规的规定或明显不合理的或未向劳动者进行公示或告知的，一律会认定为无效。

而在本案中，王学增是因为受伤才未去上班，即使该厂有旷工达一定天数就视为严重违纪的规定，且该规定内容合法、合理，制定经过了民主程序，向员工进行了公示，也不能作为单位辞退王学增的依据。

庭审过程中，该单位也未能提供上述任一环节的证据。我们还提出，即使王学增未受伤，该厂作为用人单位，对于王学增缺勤的行为理应采取一定措施，如通知义务、送达解除劳动合同的证明等。因此，该单位口头辞退王学增的行为属于违法辞退的行为。

仲裁过程中，王学增还提出自入职工作开始，单位就一直要求员工进行加班，一直到 2012 年的 6 月开始才每周末休息一天，因此要求主张之前的加班费。

对于王学增的这项主张，我客观分析后认为，根据相关法律规定和当地的司法实践是很难得到支持的。

最后，该案经过仲裁部门的主持调解结案，单位向王学增支付了经济补偿金。

根据王学增的情况我向他建议，虽然本案中难以认定工伤，但他下一步可以依法向伤人的张爱蓉主张故意伤害的人身损害赔偿，并简要分析了索赔的要点。由于索赔额并不高，王学增决定自行处理索赔事宜，我也算是圆满完成了他委托给我的工作。

（文中人物均为化名）