

# 对用人单位单方解除劳动合同的条件探讨

——以《最高人民法院公报》的三个解除劳动合同案件为例

陈鸿鹏

华南师范大学法学院,广东 广州 510000

**摘 要:** 劳动合同解除是劳动合同法律制度中的一个重要环节,直接关系到劳动合同当事人的利益得失和权利的保护。本文考察《最高人民法院公报》登载的三个典型案例,主要探讨用人单位在单方解除劳动合同时采取的条件是否合理合法,从而明确用人单位单方解除劳动合同的认定标准,使该制度更加的符合具体实践情况。

**关键词:** 用人单位; 单方解除劳动合同; 条件认定

中图分类号: D922.52

文献标识码: A

文章编号: 2095-4379-(2018)21-0100-02

**作者简介:** 陈鸿鹏(1996-),女,汉族,广东湛江人,华南师范大学法学院2015级法学本科生。

劳动合同单方解除的含义是劳动合同依法订立后,在没有全部履行前,由于双方当事人主客观事实的变化或某种法定原因的出现,当事人一方可以提前终止劳动合同的法律效力。单方解除劳动合同是一种约定两方权利义务关系的行为,指的是享有单方解除权的一方可以凭借自己的意愿解除劳动合同。什么是单方解除权呢?主要是指当事人依法享有的,并不需要对对方同意却可以单方决定解除劳动合同的权利。依行使单方解除权的主体不同,可划分为劳动者单方解除和用人单位单方解除。本文主要探讨是用人单位单方解除的问题。以下主要是从三个典型案例对用人单位单方解除劳动合同的条件进行探讨。

## 一、从李某案看对试用期间不符录用条件的认定

综合上述的考察,我们选择李某诉中国银行T支行解除劳动合同纠纷案来探讨,在试用期间企业以员工身体缺陷来认定不符合录用条件,从而单方解除劳动合同的行为。

李某是中国银行T支行合同制工人,曾因摔伤作过右肾切除手术。术后,恢复健康。1993年8月,李某报名参加T支行面试。面试和体检都成功通过后,T支行与李某签订了劳动合同。12月,中国银行H市分行通知T支行“李某被举报其右肾摘除,不符录用条件”,并要T支行在1993年底与李某解除劳动合同关系。事后,T支行派人带李某到T县中医院做B超检查,检查结果是:李某“右肾摘除,左肾正常”。1994年2月,T支行依旧用李某“右肾摘除,存在严重身体缺陷,不符录用要求”作为理由,作出解除劳动合同的决定。8月,李某向仲裁委员会申请仲裁。T县劳动争议仲裁委员会的裁决是:维持T支行的决定。

李某不服,于12月21日向法院提起诉讼。T县人民法院认为,李某虽因伤被摘除右肾,生理上是存在缺陷。《合同制规定》也规定,“劳动合同制工人在试用期内,经发现不符合录用条件的”,企业才可以解除劳动合同。但是经过法医鉴定,李某的身体状况没有

达到严重缺陷的程度。此外李某在试用期内,身体是健康的,可以胜任T支行的工作。以上事实证明,李某的身体状况符合“无严重疾病和缺陷”的录用要求,T支行的理由不能成立。法院对李某要求继续履行劳动合同的诉讼请求应予以支持。

T支行不服并提起上诉。二审法院审理认为:T支行与李某签订的劳动合同,符合有关规定,应认定合法有效。李某因伤右肾被摘除是事实,但因为她的身体没有达到严重缺陷的程度,可以适应所在岗位的工作,对其劳动权要依法保护,T支行的上诉理由不能成立。因此判决驳回T支行的上诉,维持原审判决。

本案争议的焦点是:企业能否以身体存在缺陷为由,解除与合同制工人的劳动合同?

笔者认为:虽然《劳动合同制》有劳动合同制工人在试用期内,如果被发现不符合录用要求的,企业可以解除劳动合同的规定。但是这并不意味着用人单位的权利是不受限制的。因为法律也明确表示如果合同制工人确实存在一定的身体缺陷,但并未达到严重缺陷的程度,具有正常的生活能力、工作能力及社会活动能力,可以适应其所担负的工作,对其劳动权应依法予以保护,企业不能以工人有身体缺陷作为解除劳动合同的理由。法律积极地在用人单位和劳动者两者之间寻找平衡点,力争双方的权利都能得到保护。

## 二、从张某案看用人单位用违反企业内部劳动管理规章单方解除劳动合同的合法性

张某于2007年12月与J公司签订劳动合同,协议工作期限到2010年12月。2009年4月,张某因乘坐非法营运车辆前往J公司宿舍区,被宿舍区警卫人员登记并通报主管人员。J公司曾于2008年规定“不允许乘坐黑车,违者以开除论处”。2009年4月,J公司根据这项企业规章向张某发出离职通知单,原因是张某乘坐非法营运车辆。张某在2009年6月向S工业园区劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁申请,却被驳回全部仲裁请求。

张某不服,故起诉要求判决J公司支付经济赔偿金7800元。一审法院经审理:认定J公司用乘坐非法营运车辆会可能有工伤危险的理由,要求员工不允许乘坐黑车,如果违反就会开除,这个已经超出公司内部劳动规则的范围。除此之外,应当是由行政机关按照法律法规,对乘坐非法营运车辆的行为进行管理,企业是无权处理这类行为的。该企业通过这种不合法不合理的规定来解除劳动合同,既违反了劳动合同法的规定,又损害了劳动者的合法权益。因此,法院支持原告诉讼请求。

J公司不服提起上诉。二审法院确认了一审查明的事实,认定J公司的上诉理由不能成立,判决驳回上诉,维持原判。二审法院认为:张某乘坐黑车行为是在休息日,劳动者有权利决定自己的行为方式,公司不可以通过规章制度来约束劳动者在休息期间的行为。乘坐什么交通工具上班是职工的个人自由,企业没有权利做出强制要求,如果劳动者确实是违反了相关的法律规定,也是由有权机关对其进行处罚。因此,J公司解除与张某的劳动合同关系的行为是不合法的,严重损害了劳动者的合法权益,应向张某支付赔偿金。

本案涉及的主要问题是:用人单位按照违反企业内部劳动管理范围的规章制度行使单方解除劳动合同的,是否合法?

笔者认为:企业规章制度是用人单位自己制定的、而且只在本企业内部实施的规则和制度,主要是规范企业和劳动者在劳动过程中的行为,并对组织劳动过程和进行劳动的方式进行管理。用人单位有权通过制定规章制度来规范正常生产经营活动,但要强调的是,这个规章制度的制定要严格遵守法律、法规的规定和要求,不能无限放大甚至超出劳动过程和劳动管理的范围。至于劳动者在劳动过程中和劳动管理范围以外的行为,企业只能规定倡导性规定,而不能采取禁止性规定,更不可以用违反该规定为由,从而单方解除劳动合同。由此可知,企业用超出或违反企业内部劳动管理规范的规章制度,从而行使单方解除劳动合同的行为,违反了法律的相关规定,是不合法的。

三、从王某案看用人单位以绩效考核单方解除劳动合同的合法性

2005年7月,王某进入Z有限责任公司(以下简称Z公司)工作。Z公司内部规定:本公司员工会有半年、年度绩效考核,结果会有S、A、C1、C2四个等级,最后的C2意味着不能胜任自己的工作。王某原本是分销科的工作人员,后来因为该科解散,于2009年1月转岗至华东区。在接下来的工作中,从2008年下半年到2009年上半年,以及2010年下半年,公司对王某的工作进行评估,做出的考核结果都是C2。综上,Z公司认为,王某不能胜任所在岗位的工作,经过公司的安排掉岗,王某仍不能胜任,因此支付了部分赔偿金后,

与王某解除了劳动合同关系。

2011年7月,王某提起劳动仲裁。仲裁委做出裁决:Z公司应该给王某赔偿36596.28元,这是公司违法解除劳动合同应付的赔偿金。但是Z公司认为自己的行为是合法的,不存在违法解除劳动合同的事实,因此诉请法院判令其不需要支付此项赔偿金。一审法院经过审理,判决Z公司一次性支付赔偿金余额36596.28元。宣判后,双方均未上诉。

关于本案争议的问题是:劳动者在企业的绩效考核中处在末位,企业用“不能胜任工作”作为理由解除劳动合同的行为是否合法?

笔者认为:我国合同法在第三十九条和第四十条都分别对用人单位单方解除劳动合同的情况作了规定,其中的一项是如果劳动者在经过培训或者调岗后,仍不能胜任工作的,企业应提前三十日通过书面形式告知劳动者,或者另外支付劳动者一个月工资后,可以与劳动者解除劳动合同。在本案中,“不能胜任工作”是企业单方解除劳动合同的主要原因之一。但是在此我们要充分解释“不能胜任工作”的含义,因为这个与日常生活中我们对不能胜任工作的理解是大有不同的。“不能胜任工作”不等同末位淘汰制,不代表只要劳动者无法完成一项工作或因能力不足导致不称职的结果,企业就可以据此解除劳动合同。因此,虽然劳动者在绩效考核中处在末位,但并不完全属于“不能胜任工作”,企业却用这一规定作为理由解除劳动合同,该行为明显是违法。例如在本案中虽然王某在绩效考核中的结果是C2,但是这个末位等级并不代表王某就是“不能胜任工作”,企业仅因为这个考核结果,就单方认为王某不能胜任工作,并要与王某解除劳动合同关系,显然存在违法解除劳动合同的情形。

#### 四、结语

笔者经过查阅,发现《最高人民法院公报》对有关劳动法方面的案例数量是很少的,而有关用人单位单方解除劳动合同的案例就更是屈指可数。但是在实际生活中,用人单位处于劳资关系的强势地位,因此用人单位单方解除合同极富争议和容易引发诉讼。完善对用人单位单方解除劳动合同的条件的认定,有利于保护处于弱势地位的劳动者的权益,和合法合理地处理这类案件。更为重要的是,可以促进劳动关系的和谐稳定,从而维护整个社会的和谐稳定。

#### 【参考文献】

- [1]杨凯.论劳动合同的单方解除[J].法学研究.
- [2]周贤日.中国工伤认定制度探微——以《最高人民法院公报》的五个工伤认定案件为视角[J].法治论坛.
- [3]“李某诉中国银行T支行解除劳动合同纠纷案”[J].最高人民法院公报,1996(3),笔者做了归纳.
- [4]“张某诉J公司支付赔偿金纠纷案”[J].最高人民法院公报,2014(7),笔者做了归纳.
- [5]“Z公司(杭州)有限责任公司诉王某劳动合同纠纷案”[J].最高人民法院公报,2014(5),笔者做了归纳.