

労働争議案件事例紹介

(労働争議案件紹介)

日本貿易振興機構 大連事務所
2011年3月

はしがき

本資料は、「中華人民共和国労働契約法」の施行後、大連市の各労働争議仲裁機関や裁判所で実際に仲裁・審理された案件について、日系企業の労務人事管理に関心のある幅広い層の方々を対象として、実務的な観点から編集・解説した案件事例集である。作成にあたっては、当事務所より大連市在住の遼寧法大弁護士(律師)事務所に執筆を依頼した。

本資料で紹介している案件事例には、事例の概要、争点、弁護士の見解、仲裁員又は裁判官の見解、結果、ヒント、日系企業に対するアドバイス、法的根拠などを含む。単に案件事例と仲裁結果・判決に留まらず、法律の適用と運用面から得失を分析するよう意識して編集しており、日系企業の労務人事管理の上で示唆に富むものであると考える。

本資料作成にあたっては、遼寧法大弁護士事務所の于水先生、宋麗潔先生、劉挪先生、趙万利先生に執筆を快諾頂いた。ここに、心から謝意を表したい。

日本貿易振興機構 大連事務所

2011年3月

序

本资料是以《中华人民共和国劳动合同法》实施后，以大连市各劳动仲裁委员会仲裁及人民法院审理的案件为基础，从实务角度编辑整理的案例集，供各行各业中关心企业劳动人事管理的广大读者参考与借鉴。本资料由日本贸易振兴机构大连事务所委托辽宁法大律师事务所执笔完成。

本书所介绍的案例包括：案情简介、案件争议焦点、代理律师观点、法官（仲裁员）意见、案件结果、本案启示、建议、法律根据等部分。本书除介绍案件事实和仲裁或审判情况外，力求从法律适用和应用出发，分析得失，给日资企业的劳务管理以启示和建议。

本资料的编写得到了辽宁法大律师事务所于水律师、宋丽洁律师、刘挪律师、赵万利律师的大力协助和支持，在此表示衷心的感谢。

日本贸易振兴机构 大连事务所

目 次

1.	喫煙禁止場所での喫煙、社内規定違反に関わる労働契約解除の争議	5
2.	2回目の警告処分に伴う労働契約解除の争議	9
3.	守衛の規則違反に関わる労働契約解除の争議	10
4.	職務忠実義務違反に関わる労働契約解除の争議	12
5.	職場での職員どうしの喧嘩禁止、社内規定違反に関わる労働契約解除の争議	14
6.	客観的状況に重大な変化が生じたことに関わる労働契約解除の争議	16
7.	人員削減に関わる労働契約解除の争議	18
8.	生産・経営状況に重大な困難が生じたことに関わる労働契約解除の争議	20
9.	支払った給料の控除に関する争議	23
10.	労働能力鑑定に伴う労働契約解除の争議	25
11.	授乳期間に関わる労働契約解除の争議	28
12.	医療期間に関わる労働契約解除の争議	30
13.	試用期間中の従業員の研修費用に関する賠償争議	33
14.	研修費用の賠償争議	35
15.	葬儀補助費、救済費(一時金)及び扶養直系親族の救済費に関わる争議	37

1. 喫煙禁止場所での喫煙、 社内規定違反に関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

王氏は2007年8月23日Z社に入社した。会社と王氏双方は数回の更新を経た後、2014年12月31日まで労働契約を延長した。

2009年4月7日、王氏は就業規則で喫煙を禁じられている事務所で喫煙しているところを董事長に目撃された。会社は2009年4月22日、王氏に解雇通知を手渡すとともに労働契約解除証明書を発行した。

王氏は会社の処分を不服とし、労働争議仲裁委员会へ仲裁を申し立て、会社に対して労働契約の違法解除に伴う賠償金の支払いを要求した。

【争点】

労働契約の解除が合法的かどうか

【代理弁護士の見解】

会社側の弁護士の見解

王氏が事務所で喫煙した事実は否定できない。

会社の就業規則では、事務所で喫煙する行為が即時解雇要件に該当すると明確に規定されている。

また、会社の就業規則の制定において法律上の三要素を満足している。三要素とは、即ち、一、就業規則の内容が合法的であること、二、就業規則の制定に当たって民主的な協議を経たものであること、三、従業員に告知したという事実があること、を指す。

よって、合法的に制定した就業規則に基づき、紀律違反の従業員を処分することは合法的である、双方の労働契約解除も合法的であり、会社は、如何なる費用も支給する必要はない。

従業員側の弁護士の見解

会社の就業規則の制定は民主的協議手続を経たものではない。また、就業規則では喫煙禁止場所に関する規定も不明確である。よって、双方の労働契約解除は、違法解除に属し、会社は従業員に賠償金を支給しなければならない。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

王氏の事務所で喫煙に関して、事務所が喫煙禁止場所であるということを証明できる証拠を会社が提出しなかったため、事実とは言えない。

Z社の就業規則の制定においては、従業員の代表者と民主的な協議手続を経ていない。よって、会社が王氏との労働契約を解除することは違法解除であり、「労働契約法」の関連規定により、会社は王氏に賠償金を支給しなければならない。

裁判所判断（一審）

Z社は、就業規則の制定、改定をする際、会社の食堂で従業員全員の総会を開き、従業員と就業規則などの関連制度を論議した。従業員は就業規則の内容に対して異議を唱えておらず、また、全従業員が覚書に就業規則の内容を了解した旨署名している。会社の就業規則などの規定制度の制定、改定において、このような手続きは法定の民主的な手続きと告知手続きを履行したと言える。

Z社の就業規則の中では事務所が喫煙禁止場所であることが明確ではなかったが、会社が提出した写真により事務所が喫煙禁止場所であることは判断できる。よって、会社は就業規則に基づき、労働契約を解除する権利が有り、賠償金を支給する必要もない。

裁判所判断（二審）

Z社は燃え易い商品の生産、加工に従事する会社であり、Z社が社内の必要な場所に禁煙の表示を行うことは合理性がある。王氏は、就業規則で禁じている事務所内での喫煙を否定したが、Z社が証拠として提出した録音に、王氏が喫煙行為をしたことを認め、社長に謝罪した旨記録されている。よって、王氏が会社の就業規則に違反したと言う事実は認められる。

会社が自ら制定した規則・制度について、法律上明確な境界線はなく、各企業がそれぞれの生産・経営の特徴に基づき制定することができる。制定された規則・制度は、国の法律、法規により禁止されていない限り合理性があると見なされる。

王氏は就業規則の制定が従業員代表大会との論議を経ていないとの意見を述べたが、それは就業規則に賛同し、署名する前に提起すべきものである。一方、王氏は就業規則を認める署名をしているので、会社の就業規則の制定、実施が手続きに違反しているという意見は採用できない。

以上総合するに、Z社が就業規則に基づき王氏との労働契約を解除したことに過失はなく、合法的な契約解除である。

【結果】

本案件は、労働争議仲裁委員会、一審、二審を経て、二審の結審で会社側の主張が支持された。即ち、本案件に関わる労働契約の解除は合法的なものであり、会社は王氏に賠償金を支払う必要はない。

【案件のヒント】

会社が就業規則の規定に基づき労働契約を解除する場合、就業規則の規定する即時解雇要件に符合する事実が存在しなければならない。また、労働契約解除の根拠である就業規則は、その制定と改定が法定手続に合致していなければならない。

【日系企業へのアドバイス】

会社は従業員が規則に違反したとき、直ちに証拠を保存する必要がある。その方法としては録音などがある。

規則・制度の内容は、広範囲かつ詳細でなければならない。本案件においては喫煙禁止場所の規定が一例である。

規則・制度の制定は民主的手続きと告知手続きを行わなければならない。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第四条 雇用者は、法により労働に関する内部規則・制度を確立し、万全にし、労働者が労働の権利を享受し、労働の義務を履行することを保障しなければならない。

雇用者が、労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福祉、研修教育、労働規則及び労働ノルマ管理等、労働者の切実な利益に直接関わる規則・制度又は重大事項を制定、修正又は決定する場合、従業員代表大会又は従業員全員の議論を経て、案と意見を提出し、組合又は従業員代表と民主的な協議の上決定するものとする。

規則・制度と重大事項を決定する過程において、組合又は従業員が不適切であると認識した場合、雇用者にその旨提起する権利があり、協議を通じて修正・改善する。

雇用者は、労働者の切実な利益に直接に関わる規則・制度及び重大事項の決定事項を周知或いは労働者に告知しなければならない。

2. 2回目の警告処分に伴う労働契約解除の争議

【案件事例】

2008年4月21日劉氏はZ社に入社した。

2009年11月6日劉氏は会社の就業規則に違反し、1回目の警告処分を受けた。2010年8月7日劉氏は再び会社の就業規則に正当な理由もなく違反し、上司である課長代理からの業務命令に従わないばかりか、課長代理と口論し、社内の業務秩序を乱した。そのため会社は就業規則の規定に基づき、2010年8月9日2回目の警告処分と即時解雇の処罰通知を出し、同時に労働契約解除証明を発行した。

劉氏は会社の決定を不服とし、労働争議仲裁委员会に提訴した。

【争点】

劉氏が2回目の就業規則に違反した事実が存在しているかどうか？

【代理弁護士の見解】

会社側弁護士の見解

会社就業規則第74条(6)は「口げんか、口論して風紀を乱す行為を行い、業務の秩序を乱した者」に対して警告処分を下すと規定しており、また会社就業規則第75条(1)は「2回以上、第74条各項の処分を受けた場合」と第75条(2)は「第74条各項の処分を受けた後、なおも改善が見られない或いは悔い改めない場合」、即時解雇処分を下すと規定している。

劉氏は過去に一回処分を受けたことがあり、2010年再び就業規則に違反した。よって、会社が合法的に制定した就業規則に基づき行った解雇処分は合法的である。

従業員側の弁護士の見解

2010年8月7日午後に課長代理とは、口げんかも口論もしていない。ただ、声が大きかっただけである。

【仲裁員の判断】

劉氏は2009年11月6日と2010年8月7日の二回、就業時の態度の問題により、民主的な手続を経て制定・公示した会社の規則・制度に違反した。会社がそれに基づき劉氏との労働契約を解除するのは、「労働契約法」第三十九条第二項の規定に符合する。よって、労働契約の解除は合法的であり、会社は賠償金を支払う必要はない。

【結果】

劉氏の仲裁請求は棄却された。

【案件のヒント】

本案件の争点から見ると、会社は就業規則に沿って規則違反を犯した従業員との労働契約を解除したが、規則違反の事実そのものについても会社が立証しなければならない。

【日系企業へのアドバイス】

従業員が規則違反を犯した場合、会社は直ちに証拠を固めるべきである。例えば、従業員自身に始末書を書かせる、他の従業員から事情聴取する（この場合、他の従業員の報告内容は録音するのが良い）、或いは他の従業員に書面で事情説明させるなど。

【法的根拠】

『中華人民共和国労働契約法』

第三十九条 労働者が以下の状況のいずれかに該当する場合、雇用者は労働契約を解除することができる。

- (一) 試用期間中、雇用条件に合致しないことが証明された場合
- (二) 雇用者の規則・制度に重大な違反をした場合
- (三) 重大な職務怠慢や私利私欲により雇用者の利益に重大な損害を与えた場合
- (四) 労働者が同時に他の雇用者と労働関係を確立し、雇用者の業務遂行上重大な影響を及ぼし、又は、雇用者より指摘されても是正を拒否した場合
- (五) 本法第二十六条第一項に規定された状況で労働契約が無効となった場合
- (六) 法に従い刑事責任が追究された場合

3. 守衛の規則違反に関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

周氏は F 社の従業員である。

2008 年 12 月 29 日夜 22 時 50 分頃、周氏が外出先から社員寮に戻った時、名前を記入するかについて会社の入口で警備員とトラブルになった。結局、周氏は名前を記入しなかったが、寮の管理人が確認後、入口を通過して社員寮に入った。

2008 年 12 月 30 日周氏は F 社に辞職届けを提出し、F 社はその同日周氏に対して書面で「解雇通知書」を発行した。周氏は F 社の解雇決定を不服とし、労働争議仲裁委員会に提訴、労働契約違法解除の賠償金を会社に要求した。

【争点】

解雇処分の根拠である規則は、社内で周知されたものであるのか？

【代理弁護士の見解】

会社側弁護士の見解

F 社の周氏に対する解雇処分は会社の関連規則・制度に基づいて行ったもので、完全に正当性のある合法的、合理的行為である。また、周氏が自ら辞職届けを提出した訳で、会社はいかなる賠償金も支払う必要がない。

従業員側弁護士の見解

周氏が会社の経営秩序を乱したことを理由として F 社が周氏を解雇する主張は成り立たず、期限を繰り上げて労働契約を解除することに該当するので、損失を賠償すべきである。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

周氏が F 社と締結した「労働契約書」は真実で有効なものであり、双方は厳格的に履行しなければならない。F 社が提示した 4 つの通知は合法的で有効なものであるため、有効な規則・制度として適用することができる。周氏が規則違反をしたものであり、会社による処理決定は不適切ではない。

裁判所判断（一審）

双方の証拠に対する反対尋問の審理を経て、会社側の第 06-560 号通知が未周知と認定したため、周氏の行為は規則違反ではないと判断する。

また、周氏が辞職届けを提出した後、F 社はそれに同意していないので、双方は継続して労働契約を履行すべきである。

会社が周氏の規則違反を理由に契約を解除する行為は、事実上反し法的根拠に欠けているため、その損失を賠償すべきである。

裁判所判断（二審）

一審裁判官の判断と同じ。

【結果】

本件は、労働争議仲裁委員会、一審、二審を経て最終的に F 社が周氏に対して賠償金を支払う結果となった。

【案件のヒント】

会社の規則を変更或いは新しく制定した場合、周知させ、従業員に知られなければ、この規定は従業員に対して拘束力を持たない。

【日本企業へのアドバイス】

会社は規則・制度の社内周知に注意を払う必要がある。方法は多種多様であるが、従業員全員に配布し署名させる、会社の掲示板に貼り付けることも可能である。何れにせよ、従業員が知っていると言うことが証明できるなら、それで良い。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第四条 雇用者は、法により労働に関する内部規則・制度を確立し、万全にし、労働者が労働の権利を享受し、労働の義務を履行することを保障しなければならない。

雇用者が、労働報酬、労働時間、休息休暇、労働安全衛生、保険福祉、研修教育、労働規則及び労働ノルマ管理等、労働者の切実な利益に直接関わる規則・制度又は重大事項を制定、修正又は決定する場合、従業員代表大会又は従業員全員の議論を経て、案と意見を提出し、組合又は従業員代表と民主的な協議の上決定するものとする。

規則・制度と重大事項を決定する過程において、組合又は従業員が不適切であると認識した場合、雇用者にその旨提起する権利があり、協議を通じて修正・改善する。

雇用者は、労働者の切実な利益に直接に関わる規則・制度及び重大事項の決定事項を周知或いは労働者に告知しなければならない。

4. 職務忠実義務違反に関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

L社と労働契約を締結している張氏が、2007年11月9日ある人物との共同出資により大連○○○有限公司を設立したが、実際には会社の登録を行ったのみで、経営は開始していなかった。

2008年1月28日になってL社は、張氏がL社以外の職務を兼職、或いはその他の会社を営んでいることが、会社が2008年1月に制定した就業規則に違反しているとし、張氏との労働契約を解除した。

張氏はそれを不服とし、労働争議仲裁委員会に提訴、L社に対して労働契約の違法解除に関わる賠償金の支払いを請求した。

【争点】

張氏がある人物と共同出資で会社を設立した際には、L社にその類の兼職を禁止する規定がまだできていなかった。張氏が兼職したという事実が発生した後、L社が「就業規則」を改定し、従業員の兼職を禁止するようになった。L社がこれを理由として労働契約を解除することは合法的なのか。

【弁護士の見解】

会社側弁護士の見解：

張氏は、従業員が会社に対して忠実であるべきだと言う基本的な義務に違反している。その行為は会社の「就業規則」に著しく叛くもので、会社が労働契約の解除に至った行為には合法性がある。ある人物と共同出資で会社を設立し、その会社の出資者となり、且つその会社の経営範囲はL社の経営範囲とも一致している。張氏はまだ経営を始めていないと主張しているが、会社設立の目的は営業のためではないか。会社「就業規則」に規定している兼職は、従業員の身分で直接仕事に従事することも含むが、出資者の身分で仕事に従事することも含む。会社を営んでいるかどうかは、会社が実際に運営しているかどうかを指すのではなく、出資者は、董事、管理職などの方式を通して会社の経営に従事することを指す。

会社の「就業規則」は2008年1月1日に公布された。張氏が受領書に署名した日付は2008年1月25日であるにもかかわらず、早くもその規定の存在を知っている。また、会社が張氏との労働契約を解除した後も、張氏はその行為を中止しようともせず、会社の規定を無視している。

従業員側弁護士の見解：

張氏がある人物と共同で会社を設立することが先行していた。そして、会社の兼職禁止規定はその後に制定されたもので、後で制定した規定を根拠として先にあった行為を遡及して処罰することはできない。

【裁判官（仲裁員）の判断】

仲裁員の判断

L社が民主的手続を経て制定した「就業規則」は、合法的で有効なものである。張氏の会社登録行為は、「就業規則」第11条（除名）第15号の規定に違反し、「会社経営」の状況に該当する。L社が張氏との労働契約を解除する行為は、「労働法」と会社の「就業規則」の規定に符合し、合法的で有効である。

【結果】

労働争議仲裁委員会が張氏のあらゆる請求を却下した。

【案件のヒント】

従業員がある行為を行い、その後になってから、雇用者が関係する規定の制定や修正を行うことによって、その従業員の行為が関連制度に違反すると規定し、社内に周知すれば、合理的な期間内に従業員がその行為を是正しない場合、会社が労働契約を解除する権利を有する。

【日系企業へのアドバイス】

会社が後に制定した規則・制度に基づいて、従業員がそれ以前に行った行為を処罰してはならない。しかし、その行為に継続性があるのであれば、規則・制度制定後もなお継続している行為に対しては、その新しい規定に基づいて処分することができる。

【法的根拠】

『中華人民共和国労働契約法』

第三十九条 労働者が以下の状況のいずれかに該当する場合、雇用者は労働契約を解除することができる。

- (一) 試用期間中、雇用条件に合致しないことが証明された場合
- (二) 雇用者の規則・制度に重大な違反をした場合
- (三) 重大な職務怠慢や私利私欲により雇用者の利益に重大な損害を与えた場合
- (四) 労働者が同時に他の雇用者と労働関係を確立し、雇用者の業務遂行上重大な影響を及ぼし、又は、雇用者より指摘されても是正を拒否した場合
- (五) 本法第二十六条第一項に規定された状況で労働契約が無効となった場合
- (六) 法に従い刑事責任が追究された場合

5. 職場での職員どうしの喧嘩禁止、社内規定違反に関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

徐氏はS社の従業員である。2005年5月15日に入社し、指導員の職務を担当していた。2009年5月19日徐氏は些細なことから同僚霍氏と争いを起こし、霍氏が先に殴打し、徐氏がそれに反撃した。その二日後、徐氏が再び挑発して双方殴り合いになり、霍氏に怪我を負わせ、結果霍氏が脳震盪で入院し治療を受けた。事後、徐氏が全く反省の意を示さなかったため、S社は2009年5月22日に徐氏に対して労働契約解除処分を下した。

【争点】

徐氏と霍氏が争ったのは、霍氏が先に手を出し、徐氏が反撃したためである。会社は徐氏との労働契約を解除することができるのか。

【弁護士の見解】

会社側弁護士の見解

徐氏は入社した時「就業規則」と「労働契約」を閲覧し、「閲覧確認書」に署名しているので、会社の規律と規定を遵守すべきである。

徐氏が会社従業員の規定に違反し争ったことについては、霍氏が先に手を出したとは言え、霍氏を押し留める程度を超え、互いの殴り合いになってしまった。またその後徐氏に少しの反省の態度もなく、会社はその労働契約を解除することは規定に符合するものである。

従業員側弁護士の見解

徐氏は2005年5月15日入社以来真面目に仕事に励み、数年にわたって規則違反行為もなかった。2009年5月19日に些細なことから同僚と争いを起きたことは、先に手を出した相手の霍氏に重大な責任があり、徐氏は正当防衛を行っただけである。会社がこれを理由に労働契約を解除したことは、「労働契約法」の規定に違反するものである。

【裁判官（仲裁員）の判断】

仲裁員の判断

徐氏が「就業規則」の規定を知りながら、それに違反し、人と争い怪我までさせ、また事後悔い改める態度が全くないので、会社が徐氏との労働契約を解除したのは、規定に符合するものであるが、徐氏が長年会社で真面目に働いたことに鑑みて和解の提案をしたい。

【結果】

労働争議仲裁委員会の調停でS社は徐氏に400元人民币を支払い、徐氏は請求を取り下げて和解をした。

【案件のヒント】

会社の「就業規則」が合法的で、且つその内容が従業員に既に告知されている場合、従業

員はそれを遵守しなければならない。従業員がその規則に違反する原因は、一般的には考慮されず、違反行為が存在すれば、会社は処罰することができる。

【日系企業へのアドバイス】

会社が従業員を処罰する際、従業員自身に経緯説明の文書や反省文を書かせ、違反事実を確定するようにした方が良い。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第三十九条 労働者が以下の状況のいずれかに該当する場合、雇用者は労働契約を解除することができる。

- (一) 試用期間中、雇用条件に合致しないことが証明された場合
- (二) 雇用者の規則・制度に重大な違反をした場合
- (三) 重大な職務怠慢や私利私欲により雇用者の利益に重大な損害を与えた場合
- (四) 労働者が同時に他の雇用者と労働関係を確立し、雇用者の業務遂行上重大な影響を及ぼし、又は、雇用者より指摘されても是正を拒否した場合
- (五) 本法第二十六条第一項に規定された状況で労働契約が無効となった場合
- (六) 法に従い刑事責任が追及された場合

第四十三条 雇用者が一方的に労働契約を解除する場合、事前にその理由を組合に通知しなければならない。雇用者が法律、行政法規の規定又は労働契約の約定に違反した場合、組合は雇用者には是正を求める権利を有する。雇用者は組合の意見を検討し、かつ、処分の結果を組合に書面で通知しなければならない。

6. 客観的状況に重大な変化が生じたことに関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

2006年3月4日劉氏など19名がY社に入社し、縫製の仕事を始めた。2009年10月31日会社が「労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の変更を協議出来なくなった」事を理由に、19名との労働契約を解除し、それぞれに労働契約解除証明書を発行した。同時に、一ヶ月の経済補償金を支給した。19名はそれを不服として労働争議仲裁委员会に提訴、会社に対して賠償金の支払いを要求した。

【争点】

会社が言う労働契約の解除理由は成立するのか、即ち、労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じたと言えるのかどうか？

【代理弁護士の見解】

会社側の弁護士の見解

会社は、「労働契約法」第四十条（三）の規定に基づき、労働契約を解除したものであり、人員削減ではない。

会社の労働契約解除は、①客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能になった、②協議しても合意に至らない、③30日前に書面で通知した、ことから法定条件を満足している。

従業員側の弁護士の見解

会社による労働契約解除行為は人員削減に属し、労働行政部門に報告しなかったため、違法解除である。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

会社が労働行政部門に報告せずに、労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の変更が協議出来なくなったとの理由で、19名との労働契約を解除した。契約を解除した人数はY社従業員総数の10%以上を占めるので、「労働契約法」の関連規定によれば労働契約の違法解除であり、19名に賠償金を支払わなければならない。

裁判所判断（一審）

Y社が「労働契約法」第四十条（三）の規定に基づき労働契約を解除するのであれば、「労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となった」という事実について立証しなければならない。

Y社が提出した二部の監査報告書ではその事実を立証できない。監査報告書に反映された損失は、主観的原因と客観的要素など多方面の総合的作用がもたらした結果であり、客観的状況と見なすことは出来ない。

【結果】

本案件は労働争議仲裁委員会、一審、二審を経て、最終的に二審の裁判所で調停、和解となった。会社は19名に一定金額の賠償金を支払い、双方の争議が終結した。

【案件のヒント】

会社が「労働契約法」第四十条（三）項の規定に基づき労働契約を解除する場合、「労働契約締結時に根拠とした客観的状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が不可能となった」という事実について立証しなければならない。

【日系企業へのアドバイス】

会社が「労働契約法」第四十条（三）項の規定を適用して労働契約を解除したい場合には、慎重を期すべきである。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第四十条 以下の状況のいずれかに該当する場合、雇用者は30日前までに書面で労働者本人に通知し又は労働者に1ヶ月分の給与を追加支給して労働契約を解除することができる。

（一）労働者が病気にかかり又は業務外の負傷し、規定された医療期間満了後も、元の業務に従事できず、雇用者が別途手配した業務にも従事できない場合；

（二）労働者が業務の任に堪えず、研修或は職場調整を経ても依然して業務の任に堪えない場合；

（三）労働契約を締結した時に根拠とした客観的な状況に重大な変化があった為、労働契約が履行できず、雇用者が労働者と協議しても労働契約の内容の変更について合意できない場合

「中華人民共和国労働法における若干の条項に関する説明」

第二十六条 “客観的状況”とは、不可抗力又は労働契約の全部の条項又は一部の条項を履行できないその他の状況が発生したことを指す。例えば、企業の移転、合併させられる、企業の資産の移転など、且つ、「労働法」第二十七条で規定された客観的状況は除く。

7. 人員削減に関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

張氏は2003年12月にB社に入社、労働契約を締結し、契約期限は2009年12月31日まで更新した。2008年10月27日B社は取締役会で国際金融危機の影響で従業員削減案について決議したが、削減する人員の中には張氏が含まれた。2008年11月30日双方は労働契約を解除し、12月2日に契約解除の手続をし、会社は張氏に5ヶ月分の経済補償金を給付した。張氏はB社が30日前に自分に通知しなかったため、違法解除であり賠償金を支払うべきだと主張し、年末の賞与の支給も要求した。

【争点】

2008年8月以後、B社は朝礼又は検品学習会で全従業員に対し会社の経営に重大な困難が生じており、最終的に人員削減の可能性があることを告知していた。また数回にわたって労働行政部門及び労働組合に会社の現状を報告した。

ただし、B社は特別に張氏に対して張氏が削減対象であることを告知してはいなかった、この場合、30日前に告知すべきであるとする法律の規定に合致するかどうか？

【弁護士の見解】

会社側の弁護士の見解

会社は既に30日前までに全従業員に状況を説明しており、30日前までに通知していなかったという状況ではない。

年末の賞与は、会社がその経営状況と従業員の状況に基づき、自由に決定することなので、支給すべきであるという主張は認められない。

従業員側の弁護士の見解

30日前までに通知しなかったため、違法解除に属し、賠償金を支給すべき。

【仲裁員の判断】

2008年8月以降、Bはずっと朝礼又は検品学習会で全従業員に会社の経営に重大な困難が生じており、最終的に人員削減の可能性があることを告知した。また数回にわたって労働行政部門及び労働組合に会社の現状を報告している。2008年10月27日にB社取締役会が人員削減案の決議をした後、その決議も労働行政部門及び労働組合にも報告した。よって、「労働契約法」第四十一条の規定する人員削減手続きに合致する。

【結果】

張氏の請求は棄却された。

【案件ヒント】

生産、経営に深刻な困難があり会社が従業員を削減する場合、30日前までに労働組合又は全従業員に状況を説明する必要があるが、削減対象である従業員一人一人に対して告知する必要はない。

【日系企業へのアドバイス】

会社が人員削減をする場合、「労働契約法」第四十一条の規定する手続きを厳格に遵守しなければならない、さもないと違法な人員削減と認定される。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第四十一条 以下の状況のいずれかに該当し、20人以上の人員又は20人未満であるが企業労働者総数の10%以上を占める人員を削減する必要がある場合、雇用者は30日前までに労働組合又は労働者全員に対し状況を説明し、労働組合又は労働者の意見を聴取した後、人員削減案を労働行政部門へ届け出をして、人員を削減することができる。

- (一) 企業破産法の規定により再編する場合
- (二) 生産経営に重大な困難があった場合
- (三) 企業の業種転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約変更後も依然として人員削減が必要となる場合
- (四) その他の労働契約締結時に根拠となった客観的経済状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が出来なくなった場合

人員を削減する時、以下の労働者の雇用を優先するものとする。

- (一) 雇用者と比較的長い期限付き労働契約を締結している者
- (二) 雇用者と無期限労働契約を締結している者
- (三) 家族の中に他の就業者がなく、扶養を必要とする老人又は未成年者がいる者

雇用者は本条第一項の規定に基づき人員を削減し、6ヶ月以内に人員を新たに採用する場合、削減された人員に通知し、同等条件下では優先的に採用するものとする。

8. 生産経営状況に重大な困難が生じたことに関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

陳氏は1999年9月1日F社に入社し販売と貨物配送を担当、会社と締結した労働契約の期限は2005年12月31日までとなっていた。その後も陳氏はそのままずっとF社に勤務していた。

2007年9月会社は陳氏への給料の支給を停止。2007年11月28日F社は「生産、経営状況に重大な困難が生じた」という理由で、陳氏に労働契約の解除を通知した。陳氏はそれを不服とし、労働争議仲裁委員会に提訴、F社に対し労働契約の違法解除に伴う未払い給与の支給と経済補償金の支払いを請求した。

【争点】

会社が従業員との労働契約を解除する場合、「生産、経営状況に重大な困難が生じた」という理由は充分であると言えるのか？

【代理弁護士の見解】

従業員側弁護士の見解

双方が締結した労働契約の期限は2005年12月31日までであったが、陳氏は契約期間満了後もずっとF社に勤務していたおり、現実的には労働関係が成立していた。F社は「生産、経営状況に重大な困難が生じた」という理由で陳氏との労働契約を解除したが、その事実については立証出来ておらず、「労働契約法」の関連規定に違反している。

会社側弁護士の見解

F社は陳氏との労働契約を締結しようとしたが、陳氏がずっと拒絶していた。陳氏は労働契約を締結していないばかりか労働も提供していないので、労働報酬を支給する必要はない。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

F社側の「生産、経営状況に重大な困難が生じた」という抗弁には証拠が不足しており、認められない。労働契約を2008年12月31日まで更新する旨裁決する。

裁判官の判断

F社の「生産、経営状況に重大な困難が生じた」という抗弁には証拠が不足しており、できない。

陳氏と会社との労働契約の期限は2005年12月31日まで延長したか、陳氏が契約期間満了後もずっとF社に勤めたことは、事実上の労働関係の存在を示す。F社がこの間直ちに陳氏と労働契約を締結していない行為は「労働契約法」の関連規定に違反している。

F社が労働契約の約定どおりに2007年9月から12月までの間労働報酬を支給しなかつ

た行為は法律違反であり、未払い労働報酬及び 25%の経済補償金を支払わなければならない。

F 社は法定の雇用期間内に陳氏と書面による労働契約を締結していないが雇用期間内の労働報酬は支払うべきである、しかし、陳氏がその期間中 F 社に労働を提供していなかった事に鑑み、一時帰休基準の 2 倍の生活費を支払うものとする。

【結果】

仲裁裁決

双方が 2008 年 12 月 31 日までの労働契約を締結する。

一審判決

双方が 2008 年 12 月 31 日までの労働契約を締結し、F 社は陳氏に 2007 年 9 月から 12 月までの給与及び経済補償金、2008 年 1 月から 7 月までの給与を支給すること。

【案件ヒント】

会社は「生産、経営状況に重大な困難が生じた」という理由で労働契約を解除する場合、「生産、経営状況に重大な困難が生じた」という事実について立証しなければならない。

【日系企業へのアドバイス】

会社は録音を事実の証拠として十分に利用する必要がある。労働契約の締結を拒否する従業員については、従業員との対話記録として録音を保存する事が出来、録音があれば会社の主張が立証される。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第四十一条 以下の状況のいずれかに該当し、20 人以上の人員又は 20 人未満であるが企業労働者総数の 10%以上を占める人員を削減する必要がある場合、雇用者は 30 日前までに労働組合又は労働者全員に対し状況を説明し、労働組合又は労働者の意見を聴取した後、人員削減案を労働行政部門へ届け出をして、人員を削減することができる。

- (一) 企業破産法の規定により再編する場合
- (二) 生産経営に重大な困難があった場合
- (三) 企業の業種転換、重大な技術革新又は経営方式の調整により、労働契約変更後も依然として人員削減が必要となる場合
- (四) その他の労働契約締結時に根拠となった客観的経済状況に重大な変化が生じ、労働契約の履行が出来なくなった場合

人員を削減する時、以下の労働者の雇用を優先するものとする。

- (一) 雇用者と比較的長い期限付き労働契約を締結している者
- (二) 雇用者と無期限労働契約を締結している者
- (三) 家族の中に他の就業者がなく、扶養を必要とする老人又は未成年者がいる者

雇用者は本条第一項の規定に基づき人員を削減し、6ヶ月以内に人員を新たに採用する場合、削減された人員に通知し、同等条件下では優先的に採用するものとする。

第八十二条 雇用者が雇用開始日より1ヶ月以上1年未満を経過しても、労働者と書面の労働契約を締結しない場合、労働者に毎月労働報酬の二倍の給料を支払うものとする。

9. 支払った給料の控除に関する争議

【案件事例】

2006年12月10日王女史はD社と2年間の労働契約を締結した。契約期限は2008年12月11日までである。2008年11月16日D社は王女史に対して労働契約を更新しない旨通知した。王女史は自分が妊娠しているので労働契約は終了できないと返答した。12月8日王女史は妊娠と診断されたが、流産の予兆があったため、2009年2月8日までの病気休暇をD社に申請した。

その期間、D社は法定延長事由終了まで元契約を継続して履行する旨王女史に通知し、また病気休暇の給与基準に従って既に支給した給与に対して相応の控除をした。2008年12月22日王女史は労働争議仲裁委员会へ提訴した。

【争点】

会社が従業員に既に支給した給与を控除することは法的根拠があるか？

【弁護士の見解】

会社側弁護士の見解

「賃金支払暫定規定」及び補充規定によれば、労働者が私用で休暇を申請する場合、相応の給与から控除しなければならない。王女史が病気休暇の期間内に取得した給与は病気休暇給与を上回る部分に対して会社に返済するか、或いは給与の中から控除するのは当然のことである。

従業員側代理人の見解

会社が支給した給与を控除するには、法定執行機関により法律の規定と法定手続きに基づき行われなければならない、D社は王女史の労働報酬を勝手に控除する権利がない。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

病気の期間D社が多めに支給した給与はD社に返済しなければならない

裁判所判断（一審）

D社が多めに支給した報酬を控除することは妥当でないとは言えない。

裁判所判断（二審）

一審の判断を支持。

【結果】

本案件は、労働争議仲裁委员会、一審、二審を経て、最終的にD社が給与から控除する方法が支持された。

【案件ヒント】

現行の労働法及び女性労働者の労働保護規定において、妊娠した女性労働者が胎児を保護するために取得した休暇については特別な規定はなく、一般的に病気休暇と見なされる尚、会社は労働報酬、ボーナスを配分する自主権が有る。

【日系企業へのアドバイス】

労働契約期間満了日を過ぎて契約が終止するという今回のような事態の場合、会社は労働契約を終了日以前には解除出来ないが、会社が通常通り従業員に対して明確に労働契約の終止を通知しておけば、延期理由消滅時点で労働契約は終止となる。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第四十二条 労働者が以下の状況のいずれかに該当する場合、雇用者は本法第四十条、第四十一条の規定に基づき労働契約を解除してはならない。

(一) 職業病危害作業に接触従事する労働者が離職前の職業健康検査を実施していない又は職業病の疑いのある患者が診断中又は医学観察期間中にある場合

(二) 当該雇用者に職業病の罹患、又は労災で負傷し、且つ労働能力喪失又は一部喪失が確認された場合

(三) 病気又は業務外の負傷で、規定医療期間内にある場合

(四) 女性従業員が妊娠期間、出産期間、授乳期間にある場合

(五) その雇用者の勤続が満 15 年間であり、且つ定年まで 5 年未満の場合

(六) 法律、行政法規が規定するその他の状況

第四十五条 労働契約期間満了であったが、本法第四十二条の規定する状況の一つに該当する場合、労働契約は相応する状況が消滅する時点まで延長するものとする。但し、本法第四十二条第二号に規定された労働能力の喪失又は一部喪失をした労働者の労働契約の終止は、国の労災保険の関連規定に基づき執行する。

10. 労働能力鑑定に伴う労働契約解除の争議

【案件事例】

2006年8月1日馬氏はT社に入社、労働契約を締結したが、最後に締結した労働契約の期間は2008年8月2日から2009年8月31日までとしていた。

2009年1月21日馬氏は仕事中に怪我し、大連医科大学附属第二病院で治療を受けた。同年4月7日に関連部門に労災と認定された。その後同年8月19日にY診療所に転院し、医療を受けた。

T社は2009年7月2日に書面で馬氏に対し労働能力鑑定要求の通知書を送付したが、馬氏はそれに応じなかった。そこで、T社は労働契約満了後、馬氏との労働契約を終止した。2010年2月3日大連市労働鑑定委員会は、馬氏の障害に対して障害レベルに達していないとの鑑定を出した。

馬氏は自分が労災治療期間内にあるので、会社の労働契約終止は違法であると主張し、2009年9月1日から2010年2月3日までの間の給与、違法労働契約終止による経済賠償金、Y診療所での治療費、障害補助金、医療補助金と就業補助金の支払いを要求した。

【争点】

労働能力鑑定を受けていない場合、労働契約の終止ができるかどうか。終止した場合、障害補助金と医療補助金と就業補助金を支払う必要があるかどうか。

「労働災害保険条例」に述べられたサービス協議書を締結していない医療機関(Y診療所)での診療費用は、会社が負担すべきなのか。

【代理弁護士の見解】

会社側弁護士の見解

1. T社は馬氏のために労災保険を付保したので、その労災医療費用は労災保険基金が支払うべきである。
2. 馬氏は労働能力鑑定を拒否したので、労災待遇の放棄と看做して労働契約を終了することができる。
3. 労災医療期間にあるかどうかは、サービス協定書を締結している病院の診断書によって確定する。
4. 労働能力鑑定の結果、障害レベルに達していないので、障害補助金、医療補助金と就業補助金は支払う必要がない。

従業員側弁護士の見解

1. 労働能力鑑定が終わるまでは、会社は労働契約を終止することができない。
2. 障害レベルに達していなくても、障害補助金の支払いがなくても、医療補助金と就業補助金は支払うべきである。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員判断

1. T社は馬氏のために労災保険を付保したので、その労災医療費用は労災保険基金が支

払うべきである。従業員は、労働災害による傷病を治療する場合、サービス協定書を締結した医療機関で治療を受けなければならない。緊急の場合は、まず最寄りの医療機関にて救急措置を取ることができるが、本案件の場合、馬氏は上記の状況には該当しない。

2. 馬氏は労働能力鑑定を拒否したので、労働能力鑑定をしていない責任は会社になく、労働契約期間満了後に契約を終止することができる。

3. 労災医療の有給休職期間にあるかどうかは、サービス協定書を締結している病院の診断書によって証明される。

4. 労働能力鑑定の結果、障害レベルに達していないので、会社は障害補助金、医療補助金と就業補助金を支払う必要がない。

一審裁判官判断

仲裁員判断と同様。

【結果】

本件は、労働争議仲裁委員会と一審を経て、馬氏のあらゆる請求が却下された。

【案件ヒント】

従業員が労働能力鑑定を拒否した場合、労働契約を終了することができる。

障害補助金と医療補助金及び就業補助金の支払いは、労働能力鑑定の結果による。

【日系企業へのアドバイス】

会社は従業員のために労災保険を付保しなければならない。労災保険を付保した以上、労災を理由に悪意をもって欠勤を続ける従業員は、法に基づいて排斥すべきである。

公傷による傷病の場合、従業員の公傷の治療のための有給休職期間は、サービス協定書を締結している病院の診断書によって証明される。

ただし、留意すべきは、従業員に対する通知など、録音又は本人による署名などの方式を通して関連する証拠を保存しておくことである。

【法的根拠】

「労働災害保険条例」

第三十条 従業員は業務上の事故により負傷し、又は職業病を罹患して治療を受ける場合、労働災害医療待遇を享受する。

従業員は、労働災害による傷病を治療する場合、サービス協定書を締結した医療機関で治療を受けなければならない。緊急の場合は、まず最寄りの医療機関にて救急措置を取ることができる。

労働災害による傷病の治療に必要な費用が労働災害保険診療項目目録、労働災害保険薬品目録、労働災害保険入院サービス基準に適合する場合は、労働災害保険基金からこれを支払う。労働災害保険診療項目目録、労働災害保険薬品目録、労働災害保険入院サービス基準は、国務院の社会保険行政部門が国務院の衛生行政部門、食品薬品監督管理部門などと共同して規定する。

従業員が入院して労働災害による傷病を治療する場合の食事補助金及び医療機構から証

明書の発行を受け、取り扱い機構に報告してその同意を得て、被災従業員が統一運営地区以外で治療を受ける場合の交通費、食費及び宿泊費は、労災保険基金が支払う。基金の支払う具体的な基準は、統一運営地区人民政府が規定する。

被災従業員は、労働災害以外の原因により引き起こされた疾病を治療する場合、労働災害医療待遇を享受せず、基本医療保険規則に従い処理する。

被災従業員は、サービス協議書を締結した医療機構において行うリハビリテーションの治療費は、規定に適合する場合、労働災害保険基金が支払う。

第三十三条 従業員が業務上の事故により負傷し、又は職業病を罹患し、一時的に休職して労働災害医療を受ける必要がある場合、有給休職期間中は、元の賃金及び福利待遇を変更せず、所属雇用者が毎月支払う。

有給休職期間は通常 12 ヶ月間を超えない。症状が重く、又は状況が特殊な場合は、区を設ける市レベルの労働能力鑑定委員会の確認を得て、適宜これを延長することができる。但し、延長可能期間は 12 ヶ月を超えてはならない。被災従業員について後遺障害等級を評定した後は、元の待遇の支給を停止し、本章の関連規定に基づき後遺障害待遇を享受する。被災従業員は、有給休職期間満了後もなお治療を受ける必要がある場合、引き続き労働災害待遇を享受する。

自立生活不能の被災従業員が有給休暇期間中に介護を必要とする場合は、所属雇用者が責任を負う。

第四十二条 被災従業員が次の各号に掲げる事由のいずれか一項に該当する場合は、労働災害保険待遇を停止する。

- (一) 受給条件を喪失した場合
- (二) 労働能力鑑定を受けることを拒否した場合
- (三) 治療を拒絶した場合
- (四) 刑罰により収監されている場合

11. 授乳期間に関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

王女史は2004年12月D社に入社した。2008年8月7日に2008年12月10日までの労働契約の更新を行った。契約期間満了前の時点では、D社も王女史も契約を更新するか否かについて意思表示はしなかった。

その後、王女史はD社での勤務を続けていたが、2009年3月16日D社は書面で3月20日に契約を終止する旨王女史に通知した。なお、2008年4月から2008年9月30日までは王女史の産休期間であり、授乳期間は2009年4月20日までとなっていた。

【争点】

労働契約の終止が延期される事態がある中で、元の労働契約期間満了前に従業員に対して契約の終止を通知しなかった場合、労働契約は元の約定通りに自動更新されるのか？

【代理弁護士の見解】

会社側弁護士の見解

労働契約の満了日は2008年12月10日であるが、王女史が当時に授乳期間にあったため、契約期限は授乳期間の満了日まで自動的に延長される、即ち、契約期間は2009年4月20日までである。よって、会社が授乳期間の満了日前に契約終止を通知することは法律に合致する。

従業員側代理人の見解

労働契約には自動更新の条件を明確に示しているため、契約の約定に従わなければならない。D社も王女史も契約期間満了日以前に何の意思表示もしていなかったため、労働契約は2010年12月10日まで自動的に更新される。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

元の労働契約期間は2008年12月10日まで、王女史の授乳期間満了日が2009年4月20日である。中華人民共和国労働法の関連規定により、双方の労働契約期間は自動的に授乳期間の満了日まで延長される。D社の行為は労働法の関連規定に符合する。

裁判所判断（一審）

D社と王女史の労働関係が授乳期間の満了日まで更新されるのは、完全に労働法の関連規定に合致し、D社が労働関係の終止を通知した行為は法的な根拠があり、且つ、双方の労働契約の約定に違反していない。

裁判所判断（二審）

双方の締結した労働契約よれば、契約期間の満了以前に、「契約を更新しない」という明確な意思表示が無い限り、法的に有効な結果として、契約が自動的に更新される。よって、双方の労働契約は2年間を自動的に更新される。

【結果】

本案件は、仲裁と一審の段階では D 社の主張が支持されたが、一転、二審で D 社の主張は否定され、王女史側の労働契約自動更新という主張が完全に認められた。

【案件ヒント】

労働契約の終止が延期される事態の中にあっても、契約の正常終止の前に、履行すべき通知などの義務を怠けてはいけない。

【日系企業へのアドバイス】

労働契約を締結する際、「自動に更新されると見なす」と言った約定はなるべく書かないようにすべきである。

労働契約の期限到来時、直ちに法定又は約定の方式で労働契約の解除又は更新を手続きする。

【法的根拠】

『中華人民共和国労働契約法』

第四十二条 労働者が以下の状況のいずれかに該当する場合、雇用者は本法第四十条、第四十一条の規定に基づき労働契約を解除してはならない。

(一) 職業病危害作業に接触従事する労働者が離職前の職業健康検査を実施していない又は職業病の疑いのある患者が診断中又は医学観察期間中にある場合

(二) 当該雇用者に職業病の罹患、又は労災で負傷し、且つ労働能力喪失又は一部喪失が確認された場合

(三) 病気又は業務外の負傷で、規定医療期間内にある場合

(四) 女性従業員が妊娠期間、出産期間、授乳期間にある場合

(五) その雇用者の勤続が満 15 年間であり、且つ定年まで 5 年未満の場合

(六) 法律、行政法規が規定するその他の状況

第四十五条 労働契約期間満了であったが、本法第四十二条の規定する状況の一つに該当する場合、労働契約は相応する状況が消滅する時点まで延長するものとする。但し、本法第四十二条第二号に規定された労働能力の喪失又は一部喪失をした労働者の労働契約の終止は、国の労災保険の関連規定に基づき執行する。

12. 医療期間に関わる労働契約解除の争議

【案件事例】

2007年4月15日隋氏はR事務所に勤務し始めた。R事務所は日本法人の大連駐在員事務所であり法人格がないので、給与、保険などの支払い基準についてはR事務所と隋氏が合意した後、同年5月20日に人事と保険関係をZ外国企業服务公司に依頼したが、給与はR事務所が直接隋氏に支払うことにした。R事務所はZ会社と隋氏の件について「中国従業員雇用契約書」を締結した。

2008年9月18日から2008年10月1日までの間、隋氏は病気により入院し、退院後病院から休憩1ヶ月間と随時通院の診断書を受領した。2008年10月30日R事務所は隋氏に「労働契約解除通知書」を発行した。隋氏はこれに対し2008年11月から2009年3月までの給与、保険と給与支払遅延賠償金、医療補助金及び2ヶ月分の給与に相当する経済補償金の支払いを要求した。

【争点】

外国企業が中国人従業員を雇用する場合、必ず外国企業服务公司を通して雇用契約を締結しなければならない。R事務所とZ会社との間で「中国従業員雇用契約書」を締結したが、実際の雇用者はR事務所である。この場合における労働契約法関係規定違反に関わる賠償金は、派遣会社側（Z）と実際の雇用者（R）のどちらが負担すべきか？

【代理弁護士の見解】

R側弁護士の見解

1. 「国务院の外国企業常駐代表機構の管理に関する暫定規定」第11条によれば、Rは被告として適格ではなく、Zが被告となるべきである。
2. Rには契約を解除する権利がある。その原因は、隋氏が2008年9月18日から体の具合が悪いことを理由に、ずっと欠勤を続けRに大きな損失をもたらしたことにある。
3. 隋氏が要求する保険金は雇用者と行政部門との問題であり、労働争議ではない。

従業員側弁護士の見解

R事務所が実際の雇用者であるので、損失を賠償すべきである。

Zの意見：

1. 隋氏はZとの間に労働関係がなく、雇用関係もない。二者は、従業員と雇用者の関係ではない。
2. 隋氏がRに勤務したことは、Zの推薦でもなく、Zの派遣でもない。Rが自ら招聘し雇用したもので、Zと関係ない。
3. 隋氏がZとの間は、単なる人事代理関係である。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

1. 本件の被告である Z は隋氏と労働契約を締結すべきであるが、締結していなくても、双方が法律の規定する主体的資格を有しているので、事実上の労働関係となる。
2. R による解雇理由が不十分であり、かつ、隋氏が治療期間内にあるので、関係規定と「中国従業員雇用契約書」の約定によれば、R が隋氏に対して医療補助金と経済補償金を支払い、Z に違約賠償金を支払わなければならない。
3. 社会保険に関する問題は、労働紛争仲裁の受理範囲にないので、社会保険の支払い請求に対して審理しないことにする。

裁判所判断（一審）

1. 「国务院の外国企業常駐代表機構の管理に関する暫定規定」及び R と Z が締結した「中国従業員雇用契約書」はあるが、Z はただ単に毎月 R から人事代理費を受け取り、隋氏の給与、社会保険、住宅積立金などはいずれも R が支払った。隋氏と R との間は事実上の労働関係となっていた。
2. R が隋氏の医療期間内に行った解雇行為は契約と法律規定に符合せず、賠償責任を負うべきである。
3. 隋氏が R に対する 2008 年 11 月から 2009 年 3 月までの給与支払遅延賠償金の要求は法的根拠がない。
4. 社会保険、住宅積立金に関しては、裁判所の管轄範囲ではない。

二審裁判官の判断

一審裁判官と同様

【結果】

本件は、労働争議仲裁委員会、一審、二審を経て R が隋氏に 2008 年 11 月から 2009 年 3 月までの給与、6 ヶ月分の医療補助金と経済補償金を支払うという結果となった。

【案件のヒント】

中国人職員が派遣契約方式で雇用者のところに勤務する場合、雇用者が労働契約法に違反したことに起因する結果は、通常実際の雇用者が負担する。

【日系企業へのアドバイス】

法律は中国人職員が派遣契約方式で実際の雇用者のところに勤務した場合、労務派遣者及び実際の雇用者が労働法規に違反した結果に対し、連帯責任を負うと定めている。実際の雇用者は責任の所在を明確にするため、労務派遣者と合法的かつ詳細的な労務派遣契約書を締結する必要がある。

また、実際の雇用者は、事実上の雇用関係を認定されないよう直接的に給与を支払うことなどを避ける事に心がける必要がある。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第九十二条 労働派遣者が本法の規定に違反した場合は、労働行政部門その他関係主管部門が是正を命じる。情状が重大な場合は、1人につき1000人民元以上5000人民元以下の基準により過料を科し、かつ、工商行政管理部門が営業許可証を取り消す。被派遣労働者に損害を与えた場合、労働派遣者と実際の雇用者は連帯賠償責任を負う。

「労働紛争調解仲裁法」

第二十二条 労働争議が生じた労働者と雇用者は労働争議仲裁事件の双方当事者とする。労働派遣者又は実際雇用者と労働者との間に労働紛争が生じた場合は、労働派遣者と実際雇用者は共同の当事者となる。

1 3 . 試用期間中の従業員の研修費用に関する賠償争議

【案件事例】

2008年1月26日D社と金氏は「労働契約」を締結し、2008年1月26日から2008年7月25日までを試用期間と約定した。

2008年2月6日双方は更に「従業員サービス保証契約」を締結した。この保証契約では、
①2008年3月1日から2008年4月30日までの間、D社は金氏に韓国での研修の機会を提供し研修費用2250米ドルを支給する、

②研修終了後金氏はD社に三年を勤務しなければならない、勤務期間が3年に満たない場合、金氏はD社に勤務期限の按分で研修費用を返還しなければならない、と明確に約定している。

2008年5月末金氏が労働契約の解除を申し出、D社が労働争議仲裁委員会に提訴、金氏に対して研修費用の賠償を要求した。

【争点】

試用期間にある従業員が「従業員サービス保証契約」の約定に違反した場合、違約賠償責任を負うのか？

【代理弁護士の見解】

会社側弁護士の見解

労働法規上、労働者は試用期間内であれば労働契約を随時解除する権利がある旨規定しているが、会社に対して負うべき責任を免除することはできない。また双方は「労働契約」と「従業員サービス保証契約」を締結し、服務期間の約定に違反した場合の違約責任に対しても真実の意思表示として明確に約定している。

従業員側の弁護士の見解

D社との労働契約上、金氏はまだ試用期間中である。労働契約法により労働者は試用期間内であれば労働契約を随時解除することができる。尚、労働部[1995]第264号の規定により研修費用を返還する必要もない。

【仲裁員の判断】

双方が締結した従業員サービス保証契約は労働契約の一部であり、双方の当事者にとって法的な拘束力を有する。金氏が試用期間内で退職する場合、公平性、合理性の原則によれば、金氏はD社が支払った研修費用に対して一定の賠償をする必要がある。

【結果】

労働争議仲裁委員会はD社の請求を支持し、金氏が研修費用の50%をD社に賠償すべきであるとの裁定を下した。

【案件のヒント】

従業員は試用期間中契約解除権を有するが、契約上に別途約定された違約責任については

契約当事者双方に対して法的拘束力を持つ。

【日系企業へのアドバイス】

試用期間中の従業員に対する研修は極力避けるべきと考える。

【法的根拠】

「試用期間内で労働契約を解除する場合の処理に関する根拠の問題に関する労働部弁公庁の回答」

三、労働契約解除に関わった教育訓練費用の問題について

会社が資金を投じ（支払いの確証が有る場合に限る）職員に対して各種技術訓練を行い、職員が労働契約の解除を提起した場合、試用期間内にある場合、会社は職員に対してその教育費用の支払を要求してはならない。……会社より資金を投じ採用した職員が契約期間内で（試用期間を含む）会社との労働契約を解除する場合、会社は「労働法」の労働契約に関する規定に違反した場合の賠償方法」（労部発「1995」223号）の第四条第（一）項の規定に基づき、労働者に対して損害賠償を請求できる。

14. 研修費用の賠償争議

【案件事例】

2007年6月1日Z社と肖氏は労働契約を締結し、労働契約期限を2008年7月31日までと約定した。2008年3月19日補充契約を締結、2008年3月22日から2008年6月18日までZ社が肖氏を日本へ研修に行かせ、労働契約期限を2011年7月31日まで延長し、2011年7月31日以前に肖氏が個人的な事由で辞職する場合、研修で発生したビザ申請費、チケット代、宿泊費、食事代、賃金、手当等々の費用を会社に対して返還すると約定した。

2008年9月24日肖氏は個人的な事由で辞表を提出したので、Z社は肖氏に対して、契約満期前に契約を解除する場合の研修費用の支払を要求した。その費用には、ビザ申請費、チケット代、宿泊費、食事代、賃金、手当等々の費用が含まれている。

【争点】

会社が従業員に教育訓練を施し、また関連の費用を支払った場合で、従業員が約定する労働期限満了前に契約を解除する場合、従業員は教育訓練費用を負担する必要があるか？

【弁護士の見解】

会社側弁護士の見解

肖氏は双方の締結した補充契約の約定に違反したので、会社に対して研修で発生したビザ申請費、チケット代、宿泊費、食事代、賃金、手当等々の費用を賠償しなければならない。

労働者側弁護士の見解

肖氏が労働契約を解除するのは、それなりの事由があるので、研修費用の賠償を認めない。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

2008年9月24日肖氏は個人的事由により辞表を提出し、補充協議の約定に違反したのでその約定のとおり違約責任を負うべきである。

肖氏が日本研修期間中に仕事の職責を履行し、正常の労働を提供している。労働契約の補充契約で会社への賃金賠償という約定があるが、その約定は法律違反であり、この主張は認めない。

宿泊費、食事代、通信費などの請求については立証できる証拠がないので、認めない。

裁判官の判断

双方の労働契約は有効であり、肖氏が個人的事由で辞表を提出したことは約条違反でなる。

Z社には違約行為はなく、肖氏が会社に対して研修費用を賠償すべきである。

Z社の賃金賠償の要求は認めない。

【結果】

仲裁裁決

肖氏が Z 社に対してビザ申請費とチケット代合計で 5815 元賠償する。

一審判決

肖氏が Z 社に対してビザ申請費とチケット代、食事代、宿泊費を合計で 19962 元賠償する。

【案件のヒント】

会社が従業員のために教育訓練を提供し、また服務期限を約定し、従業員が服務期限の満了前に労働契約を解除する場合、従業員は教育訓練費用を賠償すべきである。

【日系企業へのアドバイス】

会社が従業員のために教育訓練を提供する場合、教育訓練契約を締結する必要があり、また関連費用の確証を保存する必要もある。

【法的根拠】

「中華人民共和国労働契約法」

第二十二條 雇用者が労働者の為に専門の教育訓練費用を提供し、労働者に対し専門な技術教育訓練を行う場合、当該労働者と協議を締結し、勤務期間を約束することができる。労働者は勤務期間に関する約定に違反した場合、約定に従い雇用者に違約金を支払うものとする。違約金の金額は雇用者より提供された教育研修費用を上回ってはならない。雇用者が労働者から受領する違約金は、勤務期間の未履行部分に分担される教育訓練費用を上回ってはならない。

雇用者が労働者と勤務期間を約定しても、正常な賃金調整メカニズムに従って労働者の勤務期間における労働報酬を引き上げることに影響が及ばない。

15. 葬儀補助費、救済費（一時金）及び 扶養直系親族の救済費に関わる争議

【案件事例】

厳女史は生前 Y 社の従業員であったが、2008 年 9 月×日出産後の鬱病が原因で飛降り自殺により死亡した。厳氏の親族 4 名は大連市労働争議仲裁委員会に仲裁申請を提起し、Y 社に対して葬儀補助費、直系親族に対する一次金の救済費及び扶養直系親族に対する救済費の支払いを要求した。

【争点】

従業員が労災以外の理由で死亡した場合、葬儀補助費、直系親族に対する一次金の救済費及び扶養直系親族の救済費の支払いは会社に対する法定の義務なのか？

【代理弁護士の見解】

従業員側弁護士の見解

「企業従業員死亡後の関連待遇の支払方法に関する通知」の規定によれば、企業の在職従業員が病気または労災以外の理由で死亡した場合、死亡した従業員の親族は葬儀補助費、直系親族に対する一次金の救済費及び扶養直系親族の救済費が会社から享受できる。

会社側弁護士の見解

厳女史の死因に対して会社は何らの法定手続を得ておらず、厳女史のケースが「企業従業員死亡後の関連待遇の支払方法に関する通知」の規定に合致するのかどうか判断出来ない。厳女史の娘の扶養について厳女史が扶養するべきだったのか、厳女史の夫が扶養するべきか、法的な根拠はない。

厳女史の夫はまだ若く再婚の可能性もあり、扶養直系親族の救済費を会社が 18 歳まで支払うことは実態にもそぐわない。

【仲裁員と裁判官の判断】

仲裁員の判断

「企業従業員死亡後の関連待遇の支払方法に関する通知」の規定に基づき、Y 社は厳女史の親族に、社会平均賃金 3 ヶ月分の葬儀補助費と社会平均賃金 10 ヶ月分の直系親族に対する一次金の救済費を支払わなければならない。

扶養直系親族に対する救済費の請求については「中華人民共和国労働争議調停仲裁法」の規定する受理範囲に属しないので、棄却する。

裁判官の判断

従業員側弁護士の見解を認める。

【結果】

仲裁裁決

Y 社は厳女史の親族に、社会平均賃金 3 ヶ月分の葬儀補助費と社会平均賃金 10 ヶ月分の

直系親族に対する一次金の救済費を支払うものとする。

一審調停

Y社が、厳氏の親族に、社会平均賃金の3ヶ月分の葬儀補助費と社会平均賃金10ヶ月分の直系親族に対する一次金の救済費を支払うものとする。

更に、厳女史の娘を対象とし18歳までの扶養直系親族に対する救済費については、双方が和解調停に応じ、会社が一括して3万円を支払うものとする。

【案件のヒント】

「企業従業員死亡後の関連待遇の支払方法に関する通知」は、企業の在職従業員が、病気または労災以外の理由で死亡した場合の葬儀補助費、直系親族に対する一次金の救済費及び扶養直系親族に対する救済費の支払主体については、明確な規定はないが、実務上所属する会社の負担になる。

【日系企業へのアドバイス】

会社に資金の余裕があった場合は、従業員の人身傷害保険に加入する方法もある。

【法的根拠】

「企業従業員死亡後の関連待遇の支払方法に関する通知」

一、企業の在職従業員と定年人員が病気または労災以外の理由で死亡した場合の待遇

(一) 葬儀補助費と直系親族に対する一次金の救済費は、大連市の前年度の社会平均賃金のそれぞれ3ヶ月分と10ヶ月分で計算し一括して支給する。

(二) 扶養直系親族の救済費は、一人当たり、毎月、当地の生活困難補助基準及び物価手当の合計金額で支給する。

(三) 扶養直系親族が他に親族がなくただ一人であった場合、毎月の生活救済費は、当地の城鎮企業従業員の生活困難補助基準の200%で支給する。

目 录

1. 违反禁烟区吸烟规定的劳动合同解除纠纷	40
2. 2次警告处分致使的劳动合同解除纠纷.....	42
3. 违反门卫规定的劳动合同解除纠纷.....	44
4. 违反忠实义务的劳动合同解除纠纷.....	46
5. 违反办公场所禁止打架规定的劳动合同解除纠纷.....	48
6. 客观情况发生变化相关的劳动合同解除纠纷.....	50
7. 裁员相关的劳动合同解除纠纷.....	52
8. 生产经营状况发生严重困难相关的劳动合同解除纠纷.....	54
9. 倒扣工资纠纷.....	56
10. 劳动能力鉴定相关的劳动合同解除纠纷	58
11. 哺乳期相关的劳动合同解除纠纷	61
12. 医疗期相关的劳动合同解除纠纷	63
13. 试用期员工的培训费赔偿纠纷	66
14. 培训费赔偿纠纷	68
15. 丧葬补助费、一次性救济费及供养直系亲属的救济费纠纷.....	70

1. 违反禁烟区吸烟规定的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

2007年8月23日，王某到Z公司工作，双方经过数次更新，合同续签至2014年12月31日止。2009年4月7日，王某在公司就业规则规定禁烟的办公室吸烟，被公司董事长发现。2009年4月22日，公司向王某发了解雇通告，同时出具解除劳动合同证明书。王某不服公司处理决定，遂向劳动仲裁提起仲裁，要求公司支付违法解除的赔偿金。

【案件争议焦点】

劳动合同是合法解除？还是违法解除？

【代理律师观点】

公司方律师观点

王某在办公室吸烟的事实是不可否认的。而公司的就业规则，关于在办公室吸烟属于即刻解雇的情形也是有明确规定的。且，公司就业规则的制定符合法律规定的三要素。即，一内容合法，二经过平等协商，三向员工公示。因此，依据合法制订的就业规则的规定对违纪员工进行的处理是合法的，双方之间的劳动合同解除也是合法，公司无需支付任何费用。

员工方律师观点

公司就业规则的制订未经过讨论程序，公司就业规则对禁烟区的规定也不明确，因此双方之间的劳动合同解除属于违法解除，公司应向员工支付赔偿金。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

关于王某在办公室吸烟，公司没有提供证据证明该区域是禁烟区。因此没有事实依据。Z公司就业规则的制订没有履行与职工代表平等协商的程序。据此解除与王某的劳动合同属于违法解除，依据《劳动合同法》有关规定，应当由公司向王某支付赔偿金。

一审法官意见

Z公司在制定、修改就业规则时，在公司食堂召开全体职工大会，与员工讨论相关规章制度，员工对就业规则内容没有提出异议，且全体员工在备忘录上签字表明已经知悉相关规章制度的内容。上述程序表明规章制度的制定、修改已经履行了法律规定的民主程序和告知程序。

Z公司的规章制度中虽然没有明确办公室为禁烟区，但Z公司提供的照片显示办公室为禁烟区。因此，公司有权根据就业规则规定解除劳动合同，且无需要支付赔偿金。

二审法官意见

Z 公司系从事易燃商品生产加工的企业，Z 公司在企业内部的相关地域设置禁止吸烟的提示，应属合理。王某在公司规定的禁止吸烟的办公室内吸烟，虽然王某否认，但在 Z 公司提交的录音证据中，确有王某向公司社长承认吸烟并道歉的记录，因此王某违反企业规章制度的事实可以认定。

关于企业自行制定的规章制度，在法律上并无明确的界定界限，各企业可以依据其生产经营特征制定，所制定的规章不为国家法律、法规明文所禁止，即应视为合理。

王某诉称就业规则未经职工代表大会讨论等意见，应在对该制度认同、签字之前提出，而王某对 Z 公司的就业规则已经签字认可，因此，王某以公司就业规则的制定、实施违反程序的意见，不予采纳。

综上，Z 公司依据就业规则解除与王某的合同并无过错，属于合法解除。

【案件结果】

本案件经过劳动仲裁、一审、二审，终审判决支持了公司方的主张。即，本案的合同解除系合法解除，公司无需向王某支付赔偿金。

【本案启示】

用人单位依据就业规则规定解除劳动合同的，应当存在就业规则规定的符合解雇情形。据以解除劳动合同的就业规则的制定修改要符合法定程序。

【建议】

用人单位在员工出现违纪情形出现时，要及时固定证据，方式可以采取录音等。规章制度的内容应详细全面。比如，本案件中的禁烟区的规定。规章制度的制定要履行民主程序和公示程序。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

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。

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。

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。

2. 2次警告处分致使的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

2008年4月21日，刘某到Z公司工作。2009年11月6日，刘某因违反公司就业规则的规定，受到公司警告处分1次。2010年8月7日，刘某再次违反公司就业规则，无正当理由不服从科长代理的工作指示，并与科长代理发生吵架争论，扰乱公司的工作秩序。为此，公司根据就业规则规定，于2010年8月9日，做出了社内警告及立即开除的处罚通告，同时办理了解除劳动合同证明。刘某不服公司决定，遂提起劳动仲裁。

【案件争议焦点】

刘某第二次违反就业规则的事实是否存在？

【代理律师观点】

公司方律师观点

公司就业规则第74条（6）规定“吵架、争论，有扰乱风纪之行为及扰乱工作秩序者”给予警告处分；另，公司就业规则第75条（1）规定“2次以上受到第74条各项处分的”和第75条（2）“受到第74条各项处分后依旧不见改善或无悔改表现的”给予立即解雇处分。刘某曾受过一次处分，2010年再次违反就业规则，因此公司根据合法制定的就业规则进行解雇处分是合法的。

员工方律师观点

2010年8月7日下午，并未与课长代理发生吵架争论，只是声音大了一些。

【仲裁员意见】

刘某于2009年11月6日和2010年8月7日两次因工作态度问题，违反公司经民主程序制定并公示的规章制度，公司据此解除与刘某的劳动合同，符合《劳动合同法》第三十九条第二款的规定。因此，解除合法，公司无需支付赔偿金。

【案件结果】

驳回刘某的仲裁请求。

【本案启示】

从本案的焦点看，公司依据就业规则与违纪员工解除劳动合同，也应当就违纪事实进行举证。

【建议】

建议公司在员工违纪事实发生后，及时固定证据。比如，让员工自行书写情况说明书，向其他员工了解情况（这时，最好对其他员工的反映内容予以录音），或由其他员工书面叙述情况等。

【法律根据】

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

3. 违反门卫规定的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

周某系 F 公司的员工。2008 年 12 月 29 日晚 22 点 50 分左右外出回公司宿舍，在公司大门守卫处就是否登记问题发生争执，最终周某没有登记，由宿舍管理员确认后通过大门进入宿舍。2008 年 12 月 30 日，周某向 F 公司递交辞职报告，同日，F 公司向周某出具书面《解雇通知书》。周某不服公司解雇决定，提起仲裁，要求公司支付违法解雇赔偿金。

【案件争议焦点】

F 公司解雇所依据的通知是否经过公示？

【代理律师观点】

公司方律师观点

F 公司对周某所做的解雇处理是根据单位的相应规章制度作出的，完全正当、合法合理；且其自己提出辞职解除劳动合同，因此，不需支付任何赔偿。

员工方律师观点

F 公司以周某违反公司经营秩序为由将其解雇的理由不成立，系提前解除劳动合同，应当赔偿损失。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

周某与 F 公司签订的《劳动合同书》真实有效，双方应该严格履行。F 公司提供的四份通知合法有效，应可以作为有效的规章制度适用，周某违反规定，公司对其的处理决定并无不当。

一审法官意见

经庭审对双方证据的质证，对公司第 06-560 号通知认定为未经过公示，周某的行为并没有违反规定；且周某提出辞职后，F 公司并没有同意，双方应继续履行合同，公司以周某违反规定为由解除合同的行为，无事实和法律依据，应当赔偿其损失。

二审法官意见

同一审法官意见

【案件结果】

本案经劳动仲裁、一审、二审最终判决 F 公司支付周某赔偿金。

【本案启示】

公司规则中变更或者作出新的规定的，如果未经公示、不被员工所知晓，则此规定对员工不发生约束力。

【建议】

公司应当注意将其规章制度进行公示。方式多种多样，可以发给每个员工让其签收，也可以张贴在公司告示栏中，总之，能够证明员工知晓即可。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

第四条（规章制度） 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

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。

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。

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。

4. 违反忠实义务的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

2007年11月9日,同签订了劳动合同的张某与他人共同出资注册了大连****有限公司,但其只是注册,尚未开始经营。2008年1月28日,L公司以其在工作之外兼职或经营其他公司、违反了公司于2008年1月后制定的公司就业规则为由,将其开除。张某不服提起劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【案件争议焦点】

张某与他人共同出资成立其他公司之时,L公司尚未有规定禁止该种兼职;在张某兼职事实发生之后,L公司修改《就业规则》禁止公司员工的该类兼职活动。L公司以此为由解除劳动合同是否合法?

【代理律师观点】

公司方律师观点

张某违反了员工忠实于用人单位的基本劳动义务;其行为严重违反了公司的《就业规则》,公司解除劳动合同的行为合法。其与他人共同出资成立公司、成为该公司股东,并且该公司与L公司的经营范围一致;张某主张其并没有营业,但成立公司的目的难道不是为了营业吗?公司《就业规则》规定的兼职,不仅包括以员工的身份直接从事工作,还包括以股东的身份从事工作;经营公司也不是指公司实际在运营与否,而是指股东通过董事、管理人员等方式从事经营公司方面的业务。

公司《就业规则》是2008年1月1日发布,虽然张某所写接收书的日期是2008年1月25日,但是其早已经知道该规定的存在。且,在公司与其解除合同之后,张某也没有中止其行为,无视公司的规定。

员工方律师观点

张某与他人成立公司在前,而公司规定不能兼职的规定在后,不能用在后的规定追溯处理在前的行为。

【法官(仲裁员)意见】

仲裁员意见

L公司通过民主程序制定的《就业规则》合法有效,张某注册公司的行为违反了该《就

业规则》第 11 条（开除）15 项的规定，属于“经营公司”的情况。L 公司解除张某劳动合同的行为符合《劳动法》和公司《就业规则》的规定，解除行为合法有效。

【案件结果】

驳回张某申诉请求。

【本案启示】

劳动者实施某项行为在先，其后用人单位制定（或修改）相关规程，规定该行为违反相关制度，并予以公示；在合理期间之内，若劳动者仍未纠正其行为，则用人单位有权解除劳动合同。

【建议】

用人单位不能根据后制定的规章制度处罚劳动者在前的行为，但若该行为具有持续性，则对于规章制度制定、公示后的仍在持续存在的行为，则用人单位可以依据该规定处理。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

5. 违反办公场所禁止打架规定的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

徐某系 S 公司的员工，2005 年 5 月 15 日入社，在公司任指导员职务。2009 年 5 月 19 日因琐事与公司同事霍某发生争执，霍某先动手打了徐某一个耳光后，徐某还手。两日后，徐某又故意挑起事端并且两人相互动手，霍某被徐某打伤，导致其因脑震荡住院治疗。由于徐某自事件发生后毫无任何悔改之意，S 公司于 2009 年 5 月 22 日对其作出解除劳动合同的处分。

【案件争议焦点】

徐某同霍某动手打架，系霍某先动手，徐某还击，公司可否解除同徐某的劳动合同？

【代理律师观点】

公司方代理律师观点

徐某在入社时签订《阅读确认书》，阅读了《员工守则》和《劳动合同书》，应当遵守公司的纪律和规定。

其违反公司员工守则出手打架，虽然是霍某先动手，但徐某亦超出了阻止霍某打架的程度，属于相互斗殴。且事后徐某毫无悔改之意，公司与其解除劳动合同是符合规定的。

员工方代理律师观点

徐某其自 2005 年 5 月 15 日入社以来工作认真负责，数年间没有违规违纪行为，2009 年 5 月 19 日因琐事与同事发生争执，且霍某先动手有重大责任，徐某只是正当防卫，公司以此为由解除劳动合同，违反了《劳动合同法》的规定。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

徐某知晓《员工守则》之规定却违反规定出手伤人，且事后毫无悔改之意，公司与其解除劳动合同是符合规定的。但考虑到徐某在公司工作多年一直表现良好，建议公司予以和解。

【案件结果】

经劳动仲裁调解后达成和解协议：S 公司向徐某支付 400 元人民币，徐某撤诉。

【本案启示】

用人单位的《员工守则》合法、且其内容已经告知员工的，属合法有效，员工应当遵守。至于员工违反该规定的起因，一般并不予考虑，只要存在违反行为，公司可以进行处罚。

【建议】

用人单位处分员工时，应注意让员工自行书写经过说明、反省书等以固定违纪事实。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

6. 客观情况发生变化相关的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

2006年3月4日，刘某等19人陆续到Y公司从事缝纫工工作。2009年10月31日，公司以“订立合同依据的客观情况发生变化不能协商变更合同”为由与19人解除劳动合同，并分别向19人出具了解除劳动合同证明书。同时，支付了一个月的经济补偿金。19人不服提起劳动仲裁。要求公司支付赔偿金。

【案件争议焦点】

公司解除合同的理由是否成立？即，订立合同依据的客观情况是否发生了变化？

【代理律师观点】

公司方律师观点

公司是依据《劳动合同法》第四十条（三）的规定解除劳动合同，而非裁员。

公司的劳动合同解除满足法律规定条件。即，一客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，二经过协商无法达成协议，三提前30日书面通知。

员工方律师观点

公司的劳动合同解除行为属于裁员，因未向劳动行政部门报告，故系违法解除。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

公司在未向劳动行政部门报告的情况下，以订立合同依据的客观情况发生变化不能协商变更合同为由解除19人的劳动合同，解除人数达到了Y公司职工总数的10%以上，依据《劳动合同法》的相关规定，系违法解除劳动合同，公司应向19人支付赔偿金。

一审法官意见

Y公司依据《劳动合同法》第四十条（三）的规定解除劳动合同，应当就“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”一节事实承担举证责任。Y公司提供的两份审计报告不足以证明这一事实。审计报告中所反映的亏损情况是主观原因与客观因素等多方面综合作用的结果，不能视为“客观情况”。

【案件结果】

本案件经过劳动仲裁、一审、二审，最终在二审法院达成调解。公司分别向19人支付了一定金额的赔偿金，从而终止双方之间的争议。

【本案启示】

用人单位依据《劳动合同法》第四十条（三）的规定解除劳动合同，应当就“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”一节事实承担举证责任。

【建议】

用人单位在适用《劳动合同法》第四十条（三）的规定解除劳动合同时，应当谨慎。

【法律根据】

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

《关于中华人民共和国劳动法若干条文的说明》

第二十六条 “客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除《劳动法》第二十七条所列的客观情况。

7. 裁员相关的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

2003年12月，张某到B公司工作，依法签订劳动合同并续签至2009年12月31日。2008年10月27日，B公司董事会作出决议，因国际金融风波影响决定裁员，裁减员工包括张某。2008年11月30日，双方解除劳动合同，于12月2日办理解除手续，公司向其支付5个月经济补偿金。张某主张B公司未提前30日告知，属于违法解除，应支付赔偿金；同时要求支付年终奖金。

【案件争议焦点】

2008年8月份以后，B公司一直在早会或者检品学习会上向全体员工告知，公司经营发生严重困难、有最终裁员的可能，并多次向劳动行政部门及工会反映现状；但B公司没有单独向张某告知其在裁减之列，这种情况是否符合提前30日告知的法律规定？

【代理律师观点】

公司方律师观点

公司已经提前30日通知了全体员工，说明了情况，不存在没有提前30日通知的情形。年终奖是公司根据经营情况和每个人的情况由公司自由确定的，不同意支付。

员工方律师观点

未提前30日通知，属于违法解除，应支付赔偿金。

【仲裁员意见】

2008年8月份以后，B公司一直在早会或者检品学习会上向全体员工告知，公司经营发生严重困难，有最终裁员的可能。并多次向劳动行政部门及工会反映现状。2008年10月27日董事会作出决议后，将决议上报劳动行政部门及工会，符合《劳动合同法》第四十一条规定的裁员程序。

【案件结果】

驳回张某诉讼请求。

【本案启示】

公司因经营困难裁员，需提前30日向工会或全体员工说明情况，而不必要向每一个裁减的具体员工进行告知。

【建议】

公司裁员时，要严格履行《劳动合同法》第四十一条规定的程序，否则将被认定为违法裁员。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十一条有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- （一）依照企业破产法规定进行重整的；
- （二）生产经营发生严重困难的；
- （三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- （四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- （一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- （三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

8. 生产经营状况发生严重困难相关的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

陈某于 1999 年 9 月 1 日到 F 公司从事销售与货物配送工作，双方签订劳动合同的期限至 2005 年 12 月 31 日止，其后，陈某一直在 F 公司工作。自 2007 年 9 月起，公司不再支付其工资。2007 年 11 月 28 日，F 公司以“生产经营状况发生严重困难”为由，通知陈某解除合同。陈某不服，提起仲裁，要求 F 公司承担违法解除劳动合同的责任，支付工资、经济补偿金。

【案件争议焦点】

公司以“生产经营状况发生严重困难”为由解除劳动合同的理由是否成立？

【代理律师观点】

员工方律师观点

双方签订的劳动合同期限虽至 2005 年 12 月 31 日，但陈某于合同期满后一直在公司工作，已经形成事实劳动关系。F 公司以“生产经营状况发生严重困难”为由与陈某解除合同，但是却不能够对“生产经营状况发生严重困难”进行举证，违反了《劳动合同法》的规定。

公司方律师观点

F 公司欲与陈某签订合同，但其一直拒绝。陈某没有签订合同也不提供劳动，不应支付工资。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

F 公司生产经营状况困难的抗辩意见，因证据不足，不予支持。裁决续签劳动合同到 2008 年 12 月 31 日。

法官意见

F 公司生产经营状况困难的抗辩意见，因证据不足，不予支持。

陈某与 F 公司签订劳动合同的期限虽续至 2005 年 12 月 31 日，但陈某于合同期届满后仍在 F 公司单位工作，双方已经形成了事实上的劳动关系，F 公司在此期间未及时与陈某签订劳动合同的行为违反了《劳动合同法》的相关规定。

F 公司未按时足额支付陈某 2007 年 9 月至 12 月工资的行为，因违反了法律规定，应向其支付拖欠工资及 25% 的经济补偿金。

因 F 公司在法定用工期间未与陈某签订书面劳动合同，应向陈某支付用工期间的工资，鉴于陈某在此期间并未为 F 公司提供劳动服务，故按照息工待岗标准的二倍支付生活费。

【案件结果】

仲裁裁决

双方签订劳动合同至 2008 年 12 月 31 日。

一审判决

双方补签劳动合同至 2008 年 12 月 31 日，F 支付陈某 2007 年 9 月至 12 月工资及经济补偿金、2008 年 1 月至 7 月工资。

【本案启示】

用人单位主张以“生产经营状况发生严重困难”为由与劳动者解除劳动合同时，应当对“生产经营状况发生严重困难”承担举证责任。

【建议】

用人单位充分利用好录音证据，对于不签订劳动合同的员工，可以保留谈话录音，从而证明用人单位的主张。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人以上但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- （一）依照企业破产法规定进行重整的；
- （二）生产经营发生严重困难的；
- （三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- （四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- （一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- （三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

9. 倒扣工资纠纷

【案情简介】

2006年12月10日，王某与D公司签订了两年劳动合同，2008年12月11日到期。2008年11月16日，D公司通知王某将不与其续签劳动合同。王某说自己怀孕了公司不能终止合同。12月8日，王某被确诊为怀孕，但因先兆流产，请病假至2009年2月8日。期间，D公司通知王某继续履行原合同至法定延续事由终止为止，并按照病假工资对其已发工资做了相应扣减。2008年12月22日，王某向劳动仲裁委提出申诉。

【案件争议焦点】

倒扣工资是否有法律依据？

【代理律师观点】

公司方代理律师观点

根据《工资支付暂行规定》以及补充规定，劳动者请事假等相应减发工资，在王某病休期间内获得的超过病休工资待遇的部分，理应要求其返还或者从工资中扣减。

员工方代理律师观点

公司倒扣工资必须有法定执法机构依法定程序根据有关法律法规进行，D公司无权擅自决定倒扣王某的工资。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

病休期间，多支付的工资理应返还给D公司。

一审法官意见

D公司扣减工资的做法并无不妥。

二审法官意见

支持一审法院的观点。

【案件结果】

本案件经过了仲裁、一审、二审，最终都支持了D公司扣减工资的做法。

【本案启示】

现行劳动法以及女职工劳动保护规定中，没有对怀孕女职工保胎休息期间的待遇做专门

规定，所以，一般都认定为病休。另外，企业享有工资奖金分配的自主权。

【建议】

当出现劳动合同逾期终止的情形时，公司不得解除劳动合同，但公司欲终止合同的，仍应在合同正常终止前明确告知劳动者，劳动合同将在逾期终止情形消失时终止。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

10. 劳动能力鉴定相关的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

2006年8月1日，马某到工作，双方签订劳动合同，最后一次续签劳动合同的期限为2008年8月2日至2009年8月31日。2009年1月21日，马某在工作中受伤，到大连医科大学附属二院治疗，4月7日被相关部门认定为工伤，后于8月19日转诊至Y诊所治疗。T公司于2009年7月2日书面通知马某做劳动能力鉴定，但马某一直拖延不去。后T公司于劳动合同期满后终止了同马某的劳动合同。2010年2月3日大连市劳动鉴定委员会鉴定马某工伤伤残不够定级标准。马某要求支付2009年至2010年2月3日之间的工资、Y诊所治疗费、伤残补助金、医疗补助金和就业补助金。

【案件争议焦点】

没有作劳动能力鉴定的，可否终止劳动合同，是否需要支付伤残补助金、医疗补助金和就业补助金。

在工伤保险条例所称签订服务协议外的医疗机构以外的诊疗单位治疗费用，用人单位是否应该承担。

【代理律师观点】

公司方律师观点

- 1.T公司已经为马某缴纳了工伤保险，其工伤医疗费用应由工伤保险基金支付。
- 2.马某拒绝劳动能力鉴定，可视为其放弃工伤待遇，可以终止劳动合同。
- 3.工伤医疗期应由签订服务协议的医疗机构出具诊断书为依据。
- 4.马某工伤劳动能力鉴定不够定级标准，不应支付支付伤残补助金、医疗补助金和就业补助金。

员工方律师观点

- 1.在劳动能力鉴定前公司不能终止劳动合同。
- 2.应该支付支付伤残补助金、医疗补助金和就业补助金。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

- 1.T公司已经为马某缴纳了工伤保险，其工伤医疗费用应由工伤保险基金支付。职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救，马某到Y诊所治疗的费用不应由T公司承担。
- 2.马某拒绝劳动能力鉴定，没有作劳动能力鉴定责任不在公司，在劳动合同期满后公司可以终止劳动合同。
- 3.工伤医疗期应由签订服务协议的医疗机构出具诊断书为依据。
- 4.马某工伤劳动能力鉴定不够定级标准，不应支付支付伤残补助金、医疗补助金和就业

补助金。

一审法官意见

同意仲裁员的意见。

【案件结果】

本案经劳动仲裁及一审，结果为：驳回马某的所有请求。

【本案启示】

劳动者拒绝劳动能力鉴定的，可以终止劳动合同。

是否需要支付伤残补助金、医疗补助金和就业补助金还需要根据劳动能力鉴定结果。

【建议】

公司应为员工缴纳工伤保险。若缴纳了工伤保险，对于一些无理取闹，以工伤理由恶意缺勤的员工，公司可依法坚决抵制。

即使员工受工伤，其治疗工伤的停工留薪期仍需要签订服务协议的医疗机构出具诊断书证明。

但需要注意的是，发给员工的通知等，可以采用录音或让其本人签收等方式保存相关证据。

【法律依据】

《工伤保险条例》

第三十条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇。

职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。

治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准，由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门、食品药品监督管理部门等部门规定。

职工住院治疗工伤的伙食补助费，以及经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付，基金支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。

工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行工伤康复的费用，符合规定的，从工伤保险基金支付。

第三十三条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定

委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

第四十二条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- （一）丧失享受待遇条件的；
- （二）拒不接受劳动能力鉴定的；
- （三）拒绝治疗的。

11. 哺乳期相关的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

王某于2004年12月开始到D公司工作，2008年8月7日双方续签劳动合同，期限至同年12月10日。合同期满之前，双方均无续约与否的意思表示。此后，王某继续在D公司工作，2009年3月16日D公司书面通知王某劳动合同将于2009年4月20日终止。另，2008年4月至2008年9月30日王某休产假，哺乳期为2009年4月20日。

【案件争议焦点】

劳动合同出现逾期终止的情形，公司未在原劳动合同期届满前通知员工终止合同的，劳动合同是否按照原约定自动更新？

【代理律师观点】

公司方代理律师观点

双方劳动合同的终止时间为2008年12月10日，但是，当时为王某的哺乳期，因此合同应当自动延续到哺乳期满，也就是2009年4月20日。公司于哺乳期满前通知终止合同符合法律规定。

员工方代理律师观点

劳动合同明确约定了自动更新的条件，应当按照此约定。由于双方在合同到期时没有任何意思表示，因此劳动合同应自动延续到2010年12月10日。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

双方劳动合同期限为2008年12月10日，而王某的哺乳期满之日为2009年4月20日，按照我国劳动法的相关规定，双方的劳动合同应当自动延续到该日。D公司的行为符合我国劳动法的相关规定。

一审法院意见

D公司与王某的劳动关系延续到王某哺乳期满之日的行为完全符合劳动法的相关规定，D公司发出终止劳动关系通知的行为于法有据，且并未违反双方劳动合同的约定。

二审法院意见

根据双方签订的劳动合同，只要在合同届满前没有明确提出不续约，就会产生自动续约的法律后果，双方劳动合同应当延续两年。

【案件结果】

本案件在仲裁和一审法院阶段，都支持了 D 公司做法。但在二审法院，最终是推翻了公司的主张，完全支持了王某合同自动更新的观点。

【本案启示】

即使劳动合同出现逾期终止的情形，合同正常终止前应当履行的通知等义务也不能怠于行使。

【建议】

签订劳动合同时，最好不要有“视为自动更新”等约定。

劳动合同到期，双方应当立即通过法定或者约定的方式予以解除或者更新。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

12. 医疗期相关的劳动合同解除纠纷

【案情简介】

2007年4月15日，隋某到R事务所工作，由于R事务所是日本驻大连代表机构，不具备法人资格，所以有关工资和保险等的支付标准在R事务所同随某谈妥后于5月20日请Z外服公司进行人事代理和代交保险，但工资仍由R事务所直接支付给隋某。为此，R事务所和Z外服公司就代理隋某事宜签订了《聘用中国员工合同》。2008年9月18日隋某因病住院，2008年10月1日出院，医院开出休息一个月的诊断书并建议随诊。2008年10月30日，R事务所向隋某下达《解除劳动合同通知书》，隋某要求：支付2008年11月至2009年3月的工资、保险；支付迟延支付工资的赔偿金；支付医疗补助；支付2个月工资的经济补偿金。

【案件争议焦点】

外国企业聘用中国员工，必须通过外服公司订立聘用合同。R事务所同Z外服公司订立了《聘用中国员工合同》，但实际用工单位却是R事务所，在此种情况下发生违反劳动法相关规定的后果，应由派遣方（Z）和实际用工单位（R）中的哪一方承担？

【代理律师观点】

R 事务所方律师观点

1. 根据《中华人民共和国国务院关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定》第十一条，R事务所不应成为被上诉人，Z外服公司应当作为诉讼主体。
2. R事务所有权解除合同，因为隋某自2008年9月18日起，以身体不适为由，一直未来上班，给R事务所造成很大损失。
3. 隋某要求支付保险金的要求是用人单位与行政部门之间的行政关系，非劳动争议范围。

员工方律师观点

R事务所是实际用工单位，应当赔偿损失。

Z 外服公司观点

1. 隋某与Z外服公司既无劳动关系，又无聘用关系，二者非员工与用人单位的关系。
2. 隋某到R事务所工作既非Z外服公司推荐，又非Z外服公司指派，而是R事务所与隋某自行招聘与应聘的，与Z外服公司无关。
3. 隋某与Z外服公司间仅仅是人事代理关系。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

1. 本案诉讼主体是 Z 外服公司，当与隋某订立劳动合同。双方虽然没有订立劳动合同，但双方当事人符合法律、法规规定的主体资格，双方事实劳动关系成立；
2. R 事务所对隋某的解雇理由不充分，且隋某在医疗期间，依有关规定和《聘用中国员工合同》的约定，R 事务所应当给予隋某医疗补助和经济补助，给 Z 外服公司违约赔偿；
3. 社会保险不属于劳动争议仲裁受理范围，对隋某关于缴纳社会保险的部分申诉不予审理。

一审法官意见

1. 虽然有《中华人民共和国国务院关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定》及 R 与 Z 签订的《聘用中国员工合同》，但 Z 只是每月收取 R 的人事代理费，隋某的工资、社会统筹保险、住房公积金等都是由 R 支付。隋某与 R 之间形成了事实劳动关系；
2. R 在隋某患病治疗期间作出对其解雇的行为不符合合同和法律规定，应承担赔偿责任；
3. 隋某要求 R 支付 2008 年 11 月至 2009 年 3 月间迟延支付工资的赔偿金一节，于法无据；
4. 社会统筹保险、住房公积金等一节，不属于法院管辖范围。

二审法官意见

同一审法官意见。

【案件结果】

本案经劳动仲裁、一审、二审后结果为：R 支付给隋某 2008 年 11 月至 2009 年 3 月间工资、6 个月医疗补助金、2 个月的经济补偿金。

【本案启示】

劳动者以派遣方式进入用工单位工作，由于实际用工单位违反劳动法规定而造成的后果，通常由该实际用工单位承担。

【建议】

因为法律规定，劳动者以派遣方式进入用工单位工作的，劳务派遣单位及实际用工单位对违反劳动法规而造成的后果承担连带责任，所以用工单位应与劳务派遣单位签订合法、详细的“劳务派遣协议”，以便明确责任。

用工单位应避免直接发工资给被派遣劳动者，以免被认定为与劳动者形成事实劳动关系。

【法律依据】

《中华人民共和国合同法》

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

13. 试用期员工的培训费赔偿纠纷

【案情简介】

2008年1月26日，金某与D公司签订了《劳动合同》，约定2008年1月26日到2008年7月25日为试用期。2008年2月6日，双方又签订了《雇员服务保证协议》，明确约定2008年3月1日到2008年4月30日期间，D公司为金某提供赴韩国培训的机会，并为其支付培训费2250美元，金某在参加培训后应在D公司服务三年，如未满足服务年限，则金某应向D公司按比例偿还培训费。2008年5月末，金某提出解除劳动合同，D公司提起仲裁，要求金某赔偿培训费用。

【案件争议焦点】

试用期员工违反服务协议约定，是否应向公司承担违约赔偿责任？

【代理律师观点】

公司方代理律师观点

劳动法规虽然规定了劳动者在试用期内的随时解除权，但是并不意味着可以免除对用人单位应当承担的责任。而且双方签订了《劳动合同》以及《雇员服务保证协议》，明确规定了违反服务期约定的违约责任，这是双方的真实意思表示。

员工方代理律师观点

根据其于D公司的《劳动合同》，其仍在试用期内，《劳动合同法》规定劳动者在试用期内可以随时解除合同。另，根据劳动部[1995]第264号文件的规定，不需要偿付培训费用。

【仲裁员意见】

双方签订的《雇员服务保证协议》构成《劳动合同》的一部分，对双方当事人均有约束力，按照公平合理原则，金某在试用期内辞职，应对D公司所支付的培训费给予一定的赔偿。

【案件结果】

仲裁裁决：支持D公司的请求（支持了50%的培训费）。

【本案启示】

劳动者在试用期内虽然有法定的解除劳动合同的权利，但是，作为合同约定的违约责任，对双方还是有法律约束力的。

【建议】

建议尽量不要安排尚处于试用期的员工进行研修等技术培训。

【法律依据】

《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》

三、关于解除劳动合同涉及的培训费用问题

用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。……如果是用人单位出资招用的职工，职工在合同期内（包括试用期）解除与用人单位的劳动合同，则该用人单位可按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）第四条第（一）项规定向职工索赔。

14. 培训费赔偿纠纷

【案情简介】

2007年6月1日，Z公司与肖某签订劳动合同，约定合同期限至2008年7月31日。2008年3月19日，双方签订补充协议，约定2008年3月22日至2008年6月18日Z公司派肖某去日本研修，劳动合同期限延期三年至2011年7月31日；2011年7月31日之前肖某因个人原因辞职的，应赔偿公司因此发生的办理签证、飞机票、食宿费、工资、补贴等所有费用。

2008年9月24日，肖某因个人原因提出辞职，Z公司要求肖某支付提前解除合同的培训费，包括办理签证、飞机票、食宿费、工资、补贴等所有费用。

【案件争议焦点】

公司为员工提供培训，并支付了相关的费用，员工在合同约定期限未届满就解除合同是否需要承担培训费？

【代理律师观点】

公司方律师观点

肖某违反了双方签订的补充协议的约定，应当赔偿公司因此发生的办理签证、飞机票、食宿费、工资、补贴等所有费用。

员工方律师观点

肖某解除劳动合同是有原因的，不同意赔偿培训费。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

2008年9月24日，肖某因个人原因书面提出辞职，违反了补充协议的约定，应依照补充协议约定承担违约责任。

肖某被派往日本期间，履行了工作职责，提供了正常劳动，劳动合同的补充协议中约定肖某违约应赔偿公司支付的工资，该约定与法律法规有悖，不予支持。

关于食宿费、餐费、通信费的请求，因没有证据证明，不予支持。

一审法官意见

双方劳动合同合法有效，肖某因个人原因提出辞职，构成违约；Z公司没有违约。肖某应当赔偿培训费。

Z 公司关于赔偿工资的请求不予支持。

【案件结果】

仲裁裁决

肖某向 Z 公司赔偿签证费和飞机票，共计 5815 元。

一审判决

肖某向 Z 公司赔偿签证费、飞机票、食宿费等，共计 19962 元。

【本案启示】

用人单位为员工提供培训学习，并约定了服务年限的，员工提前解除合同应当赔偿培训费用。

【建议】

用人单位为员工提供培训学习的，一定要签订培训协议，并要保留相关费用的凭据。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动合同法》

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

15. 丧葬补助费、一次性救济费及供养直系亲属的救济费纠纷

【案情简介】

严某生前系 Y 公司职工，2008 年 9 月×日，严某因患产后抑郁症跳楼自杀身亡。严某家属 4 人遂向大连市劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，请求 Y 公司支付丧葬补助费、直系亲属的一次性救济费及供养直系亲属的救济费。

【案件争议焦点】

职工非因工死亡，丧葬补助费、直系亲属的一次性救济费及供养直系亲属的救济费的支付是用人单位的法定义务？

【代理律师观点】

员工方律师观点

根据《关于企业职工死亡后有关待遇支付办法的通知》的规定，企业在职职工因病或非因工死亡的，死亡职工亲属享有丧葬补助费、直系亲属的一次性救济费及供养直系亲属的救济费的待遇。

公司方律师观点

对于严某的死因，公司没有接到法定手续，无法判定是否符合《关于企业职工死亡后有关待遇支付办法的通知》的规定

对于严某女儿的供养，是严某供养还是其丈夫供养，无法律依据。

严某丈夫尚处于青年时期，再婚是必然的，因此供养直系亲属的救济费的支付到 18 岁，也不符和事实。

【法官（仲裁员）意见】

仲裁员意见

根据《关于企业职工死亡后有关待遇支付办法的通知》的规定，Y 公司应当向严某家属支付社平工资三个月的丧葬补助费和社平工资十个月的直系亲属的一次性救济费。

供养直系亲属的救济费的请求，不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定的受理范围，予以驳回。

法官意见

支持员工方律师意见。

【案件结果】

仲裁裁决

Y 公司应当向严某家属支付社平工资三个月的丧葬补助费和社平工资十个月的直系亲

属的一次性救济费；

一审调解

Y 公司除向严某家属支付社平工资三个月的丧葬补助费和社平工资十个月的直系亲属的一次性救济费外，关于严某子女到 18 岁的供养直系亲属的救济费，双方调解，一次性支付 3 万元。

【本案启示】

《关于企业职工死亡后有关待遇支付办法的通知》的规定，对于企业在职职工因病或非因工死亡的丧葬补助费、直系亲属的一次性救济费及供养直系亲属的救济费的支付主体没有明确规定，但实务中都是由公司承担。

【建议】

建议公司在资金允许的情况下，为员工投保社保以外的人身意外险。

【法律依据】

《关于企业职工死亡后有关待遇支付办法的通知》

一、企业在职职工和退休人员因病或非因工死亡的待遇：

（一）丧葬补助费和直系亲属的一次性救济费，分别按本市上一年度 3 个月和 10 个月社会平均工资一次性发给。

（二）供养直系亲属救济费，每人每月按当地生活困难补助标准以及物价补贴之和发给

（三）供养直系亲属孤身一人的，其每月领取的生活救济费，按当地城镇企业职工生活困难补助标准的 200%发给。