



2020年85起，2021年59起，2022年1至5月72起 劳动争议纠纷案件频发

记者 赵云 通讯员 潘勤刚

原告因故未按公司规章制度办理请假手续，离职一个月左右，公司开除合理合法。

事情发生时老板同意我先处理，我不认为我违反公司规章制度。

6月15日，一起双方僵持了半年多的劳动争议纠纷案件达成调解：被告公司给与原告员工经济补偿2.5万元，双方因劳动合同关系引起的纠纷到此一次性了结。

近年来，劳动争议纠纷案件频发。2020年，市人民法院受理此类案件85起；2021年为59起；今年1至5月为72起。法官提醒，用人单位要依法依规和劳动者签订劳动合同，解除劳动合同时，也要有法律依据；劳动者要遵守用人单位相关规章制度。涉及协议签订的，一定要谨慎，签订后也要遵守诚信原则。

违背公序良俗和公司规章制度？

去年12月，郑某将我市一家电器公司起诉至市人民法院，要求其支付赔偿金28万余元。

郑某是贵州人，在电器公司工作已近10年。去年11月，郑某被电器公司辞退。郑某认为，对方是违法辞退。

对此，电器公司并不认可，答辩称郑某旷工一个月，违反了公司规定，所以予以辞退。同时，郑某有违反公序良俗的行为。

电器公司称，郑某和前妻都是公司的员工，郑某婚姻存续期间，和女同事关系暧昧；郑某和前妻离婚后，女同事多次言语刺激前妻。前妻情绪失控，在车间对女同事实施故意伤害，女同事因救治无效死亡。女同事救治期间，电器公司垫付了30万元左右的医疗费。

对于离婚前和女同事搞暧昧，郑某矢口否认。他称，他是离婚后才和女同事交往的。伤害事件发生后，老板曾让他先处理此事，所以他才没去上班。

郑某的行为是否违反公序良俗？法官询问了郑某的多名同事，他们均称郑某离婚前和女同事关系暧昧，但均未能提供相应证据。

郑某和前妻离婚前，前妻的弟弟曾殴打过他。殴打事件，就是感情纠纷引起的。事后，前妻的弟弟对郑某进行了赔偿，并获得了郑某谅解，郑某和前妻办理了离婚手续。

法官查看了当时的双方笔录，未发现有郑某存在婚内出轨的内容体现。根据现有证据，未能证明郑某违反公序良俗。

本案的争议焦点为：郑某是否旷工？公司辞退郑某是否合法？电器公司称，当时确实让郑某先处理事件，但处理事件有合理期限，如果时间不够，应该向公司请假。根据公司章程，超过3天就要办理请假手续，郑某在旷工一个月的时间内，始终未向公司请假。

郑某则坚持，这一个月时间他均在处理此事，不是旷工。

处理事件的时间该是多久？双方都无法提供有力证据说明。考虑到诉讼风险，双方经法院调解后，达成协议。

电器公司称，考虑郑某是公司的老员工，为公司的生产经营做出了一定的贡献，大家好聚好散，愿意给予经济补偿2.5万元。对此，郑某表示接受，收到经济补偿后，双方因劳动合同关系引起的纠纷到此一次性了结，双方均不得再向对方主张任何权利。

法官说法

《劳动合同法》规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位与劳动者解除劳动合同关系时无需支付经济补偿金或赔偿金。

司法实务中，用人单位以劳动者严重违反规章制度为由辞退或开除劳动者的情况比较常见。在此，建议劳动者在与用人单位签订劳动合同时，应仔细审查合同内容，充分保障自身权利。上班后应熟知用人单位的规章制度，工作时严格遵守，避免严重违反规章制度的情形出现。

延伸阅读

如果员工有婚外情，用人单位能否以此为由将其辞退？

浙江咨道律师事务所律师朱圣勇：

虽然员工存在婚外情是违背公序良俗行为，但公司以此为由辞退员工亦存在一定法律风险。就劳动关系而言，员工应当遵守社会公德和职业道德，维护劳动关系的和谐稳定。如果职工违反社会公序良俗的行为尚未违法，不影响继续履行劳动合同，公司可以进行批评教育；如果职工违反社会公德给公司造成了不利影响，公司可以根据有效的规章制度解除双方劳动关系。

企业解除婚外情员工的劳动合同，法院审理很严格，从证据，到违纪，再到严重性；从规章制度，到民主程序以及工会和解除理由，一环都不能少。其中证据很关键，对于按严重违纪解除，举证责任在公司，公司要有规章制度，要有民主程序，要通知工会，最重要的是要有明确证据证明员工外遇事实严重违纪，损害企业社会评价等。公司必须有证据证明员工严重违反规章制度。最好的处理方式就是事发后找员工谈话，谈话笔录写明事由，标注时间，再由当事员工签名确认。

签订的调解协议能反悔吗？

去年9月，王某对一家建设公司提起诉讼，要求对方支付医疗费、住院护理费、停工留薪期工资及一次性伤残就业补助金等4万余元。

去年4月1日，王某经包工头介绍到建设公司所承建的厂房工程工地工作，次日，双方签订了《浙江省建筑领域简易劳动合同》，对工资进行了约定。建设公司为王某投保了工伤保险。

去年4月26日，王某在工地工作时不慎受伤，到医院治疗，诊断为左侧肋骨骨折等。住院期间，王某自行支付医疗费5800余元。

去年5月14日，双方签订调解协议，约定因原告在涉案工程工作过程中受伤，并已经缴纳工伤保险，根据《社会保险法》规定的从工伤保险基金支付的费用全部给予原告，原告对用人单位支付的费用自愿放弃；双方签订本协议后，终止双方的权利和责任，原告承诺不再以任何形式、任何理由就与劳动有关的事宜向被告要求其他任何费用和承担任何责任，双方对此处理方式无任何异议。

去年6月3日，经市人力资源和社会保障局认定，王某受伤为工伤。去年7月7日，经台州市劳动能力鉴定委员会评定，王某伤情为十级伤残。

鉴定后，王某对调解协议反悔了。根据调解协议，建设公司无需向王某支付住院护理费、停工留薪期工资及一次性伤残就业补助金等费用。王某认为，这对他而言，损失太大了。

双方协商不下，王某提起诉讼。

案涉调解协议是否合法有效？这成了本案争议焦点。

建设公司认为，调解协议系双方自愿签署，内容不违反法律规定，应当认定有效。

王某认为，他的伤情在协议签订后被鉴定为十级伤残，签订协议时，他对自身伤情是否能达致残程度并不了解，其作出放弃相关权利的行为存在重大误解、显失公平，所以该份协议应认定无效。

法院认为，案涉调解协议签订在先，原告的工伤认定、伤残等级鉴定在后，结合被告有关协议签订时认为原告受伤为肋骨骨折，伤情并不严重的当庭陈述，能够认定双方就原告伤情的损伤情况存在主观认识错误，现经鉴定构成十级伤残，调解协议内容并未涉及该部分权利、义务，双方对此确实存在误解。

最后，对王某在协议中放弃其自身已可预见的相关损失，法院认定为有效；伤残等级相关赔偿是调解协议签订后才确定的，双方在签订协议时就原告伤情是否构成伤残存在误解，调解协议也并未涉及相关条款，法院认为原告有权就相关损失继续要求被告承担赔偿责任。

因此，法院判处建设公司支付给王某工伤保险赔偿款（一次性伤残就业补助金）近1.2万元。

一审判决后，王某不服，提起上诉，要求建设公司支付住院护理费、停工留薪期工资等费用。台州市中级人民法院驳回王某的上诉。

法官说法

根据规定，劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。

根据诚信原则，劳动者签署有效协议后，该协议即对劳动者产生法律约束力，劳动者反悔的，法院将不予支持。所以，劳动者在碰到类似情况被用人单位要求签署相关协议书的，应当在充分了解协议内容，权衡利弊，慎重决定是否签署协议。

怎么不给我缴社保？

不久前，吴女士将老东家一家电气公司起诉至法院，要求对方支付经济补偿金7.2万元及未缴纳社保的赔偿款8万元。

吴女士今年51岁，在电气公司工作多年。吴女士称，公司只在2012年12月为她缴过一次社保，其他时间均未缴纳。她已到了退休年龄，因为未缴纳社保，导致其没有退休工资，所以提起诉讼。

针对吴女士的起诉，电气公司出示了一份承诺书。电气公司称，2021年3月，吴女士作出承诺，她已到了法定退休年龄，与公司劳动关系终止。在劳动关系存续期间，公司曾告知并要求，但本人不愿意缴纳社保，所以退休后不存在任何纠纷。

吴女士称，她没有作出这样的承诺，承诺书中的签名也并非她签的。后经鉴定，该签名确实不是吴女士所写。

之后，吴女士和电气公司达成调解协议，由公司支付其2.8万元，吴女士撤诉。

法官说法

劳动合同关系建立之后，如用人单位不及时与劳动者签订劳动合同，劳动者有权要求用人单位支付双倍工资。劳动合同关系存续期间，如用人单位未能及时依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者有权据此要求与用人单位解除劳动合同，并有权依法要求用人单位支付经济补偿金。

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

未签订书面劳动合同，不存在劳动关系

记者手记

合法合规 共建和谐用工环境

记者 赵云

劳动关系是否和谐，关系企业的发展和职工利益的实现，关系社会稳定与进步。劳动争议纠纷案件频发，根本原因是各方法治意识不强。

我市民营经济比较发达，企业众多，外来务工人员流动性大，用人单位与劳动者未签订劳动合同、用人单位不给劳动者缴纳社会保险、劳动者自身不愿意购买社会保险的情况仍存在。

根据《劳动合同法》规定，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。曾有劳动者抓住这一点，频繁对用人单位提起诉讼，要求赔偿。正是用人单位的不合法用工，让其频频维权成功。

这名劳动者吃了红利，但更多的劳动者因未签订劳动合同，相关权益未能得到保障。大家常说公司（单位）是我家，很多时候，公司不仅仅是工作的地方，也是生活的一部分。公司依法用工，才能带给员工安全感和归属感。

用人单位在日常生产经营活动中，应遵纪守法，依法依规经营，与劳动者应签尽签劳动合同，依法为劳动者缴纳社保，按约及时发放工资待遇及福利。如因劳动合同发生争议，用人单位应承担起相应的社会责任，本着诚实信用、公平公正原则，合法合理化解纠纷，不得利用优势地位损害劳动者的合法权益。

劳动者也应当及时要求与用人单位签订劳动合同，明确约定工资待遇、福利、休假等情况，保障好自身权利。劳动合同履行期间，劳动者应及时要求用人单位缴纳社会保险费并积极配合，避免不必要的损失。