

春晚小品《办公室的故事》 涉10个劳动法问题

在2019年央视春节联欢晚会上,小品《办公室的故事》令人捧腹。值得注意的是,该小品还涉及10个劳动法问题,其中包括解除劳动合同、赔偿金、规章制度的合法性和合理性、加班等。我们一起来解析一下。

【小品摘要】

- 公司总监闫妮看到有人上班时间在办公室玩手机,直接给那人两个月赔偿金让其走人(即解除劳动合同),后来她知道了这个人是个快递员而不是公司员工。
- 一个女员工说:“总监怎么了,多大个领导啊,凶巴巴的干嘛呀?到了能当总裁的年纪,她却当个总监?”闫妮见其言语不当,马上说:“你失业了!走人,走人,走!”当场辞退这个女员工。后来知道了该女员工是公司董事长的女儿,她又将女员工叫了回来。
- 认为广告创意不佳,闫妮声称要把整个部门给裁了。
- 员工小周诉苦公司经常加班。



■2019年春晚小品《办公室的故事》

【涉法解析】

1 用人单位规章制度中规定了可解除劳动合同的情形就一定能合法解除吗?

解析:这涉及到规章制度的合法性和合理性问题。

即规章制度须经民主程序制定。根据《劳动合同法》第四条规定,涉及到对劳动者切身利益的重大事项必须经过民主程序并公示或者告知。程序主要包括三点:第一,制定规章制度草案或者讨论稿,下发给每个员工,要求提意见,确定开会时间。第二,召开全体职工大会或者职工代表大会,表决通过规章制度。第三,将规章制度公示或者告知每一个劳动者。

合理性即规章制度规定的劳动者违反的情形要合理。此外,解除劳动合同时,用人单位还要按照劳动合同法的规定,在一审起诉前履行通知工会的义务。所以,规章制度中规定了可解除劳动合同的情形,在解除的时候未必就能合法解除。

2 用人单位经民主程序制定的规章制度规定上班时间只要玩手机就可以解除劳动合同,员工因此被解除劳动合同,可以要求赔偿金吗?

解析:不一定。

用人单位制定的规章制度,要确保合理,这种合理要符合一般人的认知和判断。如果员工玩一次手机,且未影响本职工作,未造成重大影响,正常情况下解除劳动合同是违法的。但员工如多次玩手机并屡教不改,则用人单位可以依照规章制度解除劳动合同。而如果员工的岗位是驾驶员,一边玩手机一边驾驶,则可以解除劳动合同。

小品中,假如快递员是员工,仅仅玩了一会手机显然不构成严重违反规章制度。

3 用人单位的非人事部门负责人辞退员工,其行为可以代表用人单位吗?

解析:正常情况下可以,除非用人单位经民主程序制定的规章制度明确规定了解除的程序,赋予特定部门或者特定人员的解除权力,否则部门负责人、用人单位的正副职所作的意思表示,应可代表用人单位。

小品中,总监的行为是否代表用人单位,要看规章制度有无规定。

4 总监辞退董事长女儿,董事长事后不同意,董事长女儿要求公司赔偿,如何处理?

解析:如果规章制度没有赋予总监的解除权力,则董事长可以否定总监的解除行为,解除行为无效,董事长女儿要求公司赔偿不成立。如果规章制度没有规定解除的程序和人员,则总监行为代表公司行为,董事长女儿据此可要求支付违法解除劳动合同的赔偿金。

5 只要支付了赔偿金就可以随意解雇吗?

解析:不是。

《劳动合同法》第四十八条规定,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。

也就是说,当用人单位解除劳动合同无法定理由,属于违法解除的情况下,员工是可以选择要求继续履行劳动合同、恢复劳动关系,并不是用人单位支付了赔偿金就万事大吉。

小品中,假如快递员是员工,总监解雇他后支付二倍赔偿金,仍为违法解除。员工可以要求确认解除劳动合同违法、要求继续履行劳动合同。

6 员工言语不当背后议论领导,用人单位据此依照规章制度解除劳动合同是否合法?

解析:不合法。仍然涉及到规章制度的合法性和合理性。正常情况下员工言语不当背后议论领导,用人单位解除劳动合同属于违法。

小品中,董事长女儿背后议论领导的情节轻微,总监据此解除劳动合同属违法。

7 用人单位经济性裁员有什么规定?

解析:经济性裁员早见于《劳动法》。1994年原劳动部制定了《企业经济性裁减人员规定》,对经济性裁员条件、裁员前措施、程序、不得裁减人员、优先招用等进行规定。《劳动合同法》第四十一条从裁员条件、裁员程序、裁员保护三个方面进行了规定。

小品中,总监动辄解除部门,但不能因此进行经济性裁员,否则就构成违法解除。

8 用人单位辞退员工应当提前三十日以书面形式通知吗?

解析:分情况。

根据《劳动合同法》第四十条规定,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:(1)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而解除的;(2)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作而解除的;(3)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而解除的。

在以上三种情形下,用人单位要么提前三十日以书面形式通知劳动者,要么额外支付劳动者一个月工资,就可以解除劳动合同。而在其他情况下,用人单位依据《劳动合同法》第三十九条的规定解除劳动合同,可以即时解除,无需提前通知,也不一定非要书面通知;协商的情况下,可以确定一个离职的时间。

小品中,总监直接口头辞退员工,不需要提前三十日。

9 员工不胜任工作可以直接辞退吗?

解析:不可以。

根据《劳动合同法》第四十条第二项规定,用人单位可单方解除与劳动者的劳动合同情形之一,是劳动者不能胜任工作,经培训或调岗后,仍不能胜任工作。也就是说不胜任工作不能直接解除,应当经过培训或调岗后仍不能胜任工作方可解除,并且还要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,才可解除劳动合同。

小品中,尽管总监不满意几名员工的广告创意,但显然还不能认定他们不能胜任工作,更不能随便解雇。

10 自愿加班能不能要求加班工资?

解析:看情况。

如果经过民主程序下的规章制度明确规定了加班程序,需要员工申请或者负责人提出,并履行相应程序,则员工加班不能要求加班工资。

如果用人单位没有规定何种情形下视为加班,则劳动者的自愿加班行为应结合其他证据来认定,在没有其他证据的情形下不能作加班处理。

(作者:刘秋芬,来源:劳动法行天下搜狐号)