即使员工有过错,6类情形难解聘!

“员工明明有过错,甚至规章制度、劳动合同也赋予了公司解聘权,为什么法院却不予支持?”许多公司面对法院的判决,往往都会提出这样的质疑。其实,这是因为这些公司不知道六类员工享有“豁免权”造成的,以下案例剖析了其中较为详细的原因。

【案例1】
孕期、产期、哺乳期女工不得解聘

在得知古晓琼怀孕后,公司考虑到古晓琼接下来还有产期、哺乳期等漫长的假期,期间不可避免地耽误工作,遂以其到外地孕检休假三天,但未经公司批准构成旷工为由,决定依据公司规章制度,解除双方尚有一年才到期的劳动合同。

【点评】

公司的做法是错误的。

《妇女权益保障法》第二十七条规定:“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。”

《女职工劳动保护特别规定》第五条也指出:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”

根据上述规定,虽然古晓琼未经批准而休假,可其事由是孕检,公司不能行使解聘权。

【案例2】
工伤丧失劳动能力员工不得解聘

2019年1月5日,邱婷婷在上班时不慎从二楼跌落并落下三级伤残构成工伤。4个月后,公司以其无法从事原工作,也不能适应安排的其它工作,尤其是造成伤害的过错在于邱婷婷为由,决定将其解聘。

【点评】

公司的做法是错误的。

《工伤保险条例》第三十五条、第三十六条、第三十七条分别规定,职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,保留劳动关系,退出工作岗位,享受工伤待遇;职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,保留劳动关系由单位安排适当工作,享受工伤待遇;职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,单位不得提前解除劳动合同,如果职工提出解除劳动、聘用合同,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。因此,公司不能解除邱婷婷的劳动合同。

【案例3】
医疗期内停止工作员工不得解聘

2019年2月13日晚,赖丽萍在驾驶摩托车与男友外出玩耍时遭遇车祸并导致重伤,医院要求休息治疗3个月。基于赖丽萍非因工受伤且需承担事故的全部责任,公司不顾其在本单位有3年工龄的事实将其解聘。

【点评】

公司的做法是错误的。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条、第三条分别规定:“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”“企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:(1)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月……”

由于赖丽萍依法享有医疗期,哪怕她伤害系自身过错所致,公司也不得解聘。

【案例4】
工龄满15年且距退休不足5年员工不得解聘

刘满秀在一家公司连续工作了16年、还有2年就要退休。2019年3月15日,公司因经营方式调整,需要裁减近一半员工。“老态龙钟”的刘满秀被公司以“反应迟钝”“缺乏新观念”“思维跟不上形势”为由列为榜首,准备将其辞退。

【点评】

公司的做法是错误的。

《劳动合同法》第四十二条第(五)项规定:“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”,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条之规定解除劳动合同,即用人单位不能以“企业转产、重大技术革新或者经营方式调整”等为由解聘或裁减对应员工。依该法规定,公司不得解除与刘满秀的劳动关系。

【案例5】
疑似患职业病员工不得解聘

刘娜娜的工作具有职业病危害。2019年4月5日,当公司得知刘娜娜疑似患上职业病后,为“甩包袱”,遂以刘娜娜在第一季度的上班时间累计7次未戴安全帽或者着装不规范,且屡教不改,构成严重违纪为由,未进行离岗前职业健康检查,便决定解除其劳动合同。

【点评】

公司的做法是错误的。

《职业病防治法》第三十五条规定:“对从事接触职业病危害作业的劳动者,用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担……对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。”本案中,在刘娜娜被疑似患上职业病的情况下,公司匆匆将其解聘是明显违反法律规定的。

【案例6】
基层工会任职期内员工不得解聘

曾美英与一家公司的劳动合同中约定于2019年4月到期。2019年初,她被公司员工选举为工会副主席,任期三年。2019年5月17日,因曾美英在处理一名员工与公司的加班费支付纠纷时,面对公司副总趾高气扬、不可一世、漠不关心的样子,一气之下,骂了该公司副总几句。公司遂以其不尊重领导、劳动合同已经到期为由,让其立马走人。

【点评】

劳动合同必须顺延。

《工会法》第十八条规定:“基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其劳动合同期限自动延长,延长期限相当于其任职期间;非专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其尚未履行的劳动合同期限短于任期的,劳动合同期限自动延长至任期期满。但是,任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。”在曾美英只是骂了公司副总几句,不存在严重过失的情况下,公司不应“让其立马走人”。

(颜梅生)