

劳动关系处理要讲究“合理性”

本期的四个案例提醒用人单位和劳动者，和谐稳定的劳动关系，以双方在合理合法的框架内行使权利、履行职责为基石。无论哪一方偏离了“合理性”这个原则，都可能面临法律风险。

员工到邻厂如厕意外身亡是否可认定为工亡

案例：

邵某是某公司员工。2017 年 1 月的一天，因该公司的厕所设施尚未完
善，她到公司隔壁的工厂厕所如厕，却因该厂厕所内的热水器漏电而触电身
亡。事后，其亲属申请工伤认定，人社部门认定其为工亡。

公司对该认定不服，先后申请复议、提起行政诉讼，理由是邵某所去的厕
所非本单位正常的工作区域，且是因第三方过错致死，不属于工作原因，故不
构成工亡。但公司的主张均被驳回。

来源：澎湃新闻 2018-11-29

评析：

《工伤保险条例》第 14 条规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因
受到事故伤害的，应当认定为工伤。该条规定中的工作时间、工作场所和工作
原因是判断劳动者是否构成工伤的三个必备条件。

本案中，邵某遭受意外死亡的时间正是上班时间，但其意外死亡的场所是邻厂的厕所。因此，问题的关键是邻厂的厕所能否认定为工作场所？邵某上厕所的需求能否认定为工作原因？

首先，根据我国劳动保障法律相关规定，劳动者享有获得安全卫生保护的權利，劳动者在工作期间上厕所是正常的生理需要，可理解为工作需要，公司认为邵某上厕所不属于履行工作职责，对劳动者人身权保护不利。

其次，解决生理需求的厕所虽非工作场所，但属工作场所的合理延伸。如果以厕所是否在用人单位内为标准来判定是不是工作区域，而用人单位又不能提供完善的如厕设施，劳动者上厕所这一基本人身权就难以得到保障。本案中，邵某去邻厂上厕所，系因所在公司条件有限，厕所设施未能完善，所以邻厂厕所就成为包括邵某在内的公司员工解决生理需求的必要场所。

因此，邵某在工作期间为解决生理需要而上厕所的行为应视为工作原因，其所去的邻厂厕所应视为工作场所的延伸。邵某所受伤害应当认定为工伤。

因劳动者过错解除劳动合同用人单位可主张服务期违约金

案例：

单某在上海 L 公司担任副总经理，双方合同中明确约定，单某在职期间，由 L 公司出资进行专业技术培训；当单某在公司未满约定服务年限解除劳动合同时，公司可以按照实际支付的培训费计收赔偿金，其标准为每服务一年递减实际支付的培训费。

合同履行期间，单某 2015 年开始攻读 EMBA，公司报销了学费 11 万余元。单某从 2016 年 1 月起长期不到岗上班。公司支付单某工资至 2017 年 2 月，后以单某长期旷工违反规章制度为由与其解除劳动合同，并先后申请仲裁和提起诉讼，要求单某赔偿服务期违约金，即返还公司为其支付的学费。法院支持了公司的诉求。

来源：《劳动报》2018-11-07

评析：

《劳动合同法》第 22 条规定：“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。”

《劳动合同法实施条例》第 26 条规定：“有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（三）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；（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（五）劳动者被依法追究刑事责任的。”

因此，用人单位对劳动者进行专项培训，可以与劳动者约定服务期及违约金；用人单位因劳动者过错解除劳动合同的，可以按照劳动合同的约定向劳动者主张违约金。

具体到本案，单某在公司解除劳动合同前，已长期未履行劳动义务，严重违反公司规章制度，且导致公司未能享受到出资培训单某的相应成果，损失客观存在，单某理应按尚未履行的服务期返还学费。

年终奖发不发谁说了算

案例：2010年2月份，蒋某进入上海某外资制药公司工作。双方劳动合同和公司员工手册中均有“年终工作表现奖并非保证性收入，而是根据员工整年表现而可能得到的最高奖金（不满一年，按比例计算），在公司指定发放日前辞职或因其他任何原因离开公司的员工则不能享受”的相关条款。

2011年11月10日，蒋某辞职，当时尚未到发放当年年终工作表现奖的时间，因此之后他也没有得到这份奖金。为此，他申请劳动争议仲裁，主张劳动合同中“年终工作表现奖并非保证性收入、在指定日发放前辞职的员工不能享受”的约定无效，自己应得到奖金。

最终，仲裁委对蒋某的仲裁请求不予支持。

来源：中工网 2018-11-15

评析：

按照国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条和《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第2条的规定，年终奖从广义上来讲也属于工资的组成部分。通常认为，年终奖属于公司给予员工的特殊奖金，年终奖是否发放、发放多少、发放给谁，与公司经营状况及员工表现密切相关，属于企业自主经营范畴。而如何考核、考核标准如何确定，考核采取什么方式等，也由用人单位自行确定。目前司法实践的主流，也是强调用人单位对年终奖的发放与否拥有自主管理权。

可见，年终奖属于企业内部自主管理的范畴。员工能否获得年终奖，主要看双方签订劳动合同中是否有明确约定，或者用人单位有没有相关的规章制度。

具体到本案，制药公司通过员工手册和劳动合同明确，年终工作表现奖并非保证性收入，在公司指定发放日前辞职或其他任何原因离开公司的员工则不能享受。这一规定（约定）对年终工作表现奖的发放前提描述得比较明确，也无证据显示会造成重大误解或显失公平，是合法有效的，故蒋某的诉求不应得到支持。

需要提示用人单位的是，用人单位要建立有效的年终奖制度，需做到以下几点：年终奖考核制度的民主程序和公示程序需合法、年终奖考核标准和发放条件应具备合理性和全面性、考核制度执行过程中应留痕。

合同约定宽泛就可随意调整工作地点吗

案例：冯某于2008年10月18日入职某珠宝公司，双方劳动合同仅约定冯某的工作地点为北京市。但自入职起，冯某一直在珠宝公司位于北京市郊区的一家店内任销售员。

2016 年 12 月，珠宝公司将冯某调到位于北京市中心城区的另一家店内工作。冯某拒绝调店，理由为调岗后的店址距其居住地太远，晚班下班后无法乘坐公共交通工具回家。珠宝公司以冯某旷工为由解除了劳动合同。冯某为此提起劳动争议仲裁，以公司违法解除劳动合同为由要求支付赔偿金。

珠宝公司虽称新工作地点对冯某并未产生太大影响，但公司提交的出租车票却显示，从新工作地点到冯某居住地打车需花费 92 元。冯某被解除劳动合同前 12 个月的月平均工资为 5500 元。

最终，仲裁委支持了冯某的请求。

来源：《劳动午报》2018-11-27

评析：

根据《劳动合同法》第 35 条的规定，工作地点的变更属于变更劳动合同内容，而变更劳动合同内容需双方协商一致，并采取书面形式。从司法实践来看，用人单位可依据其用工自主权，在一定程度上单方面调整劳动者的工作地点。但这种权利不得滥用，在发生劳动争议纠纷时，用人单位需对调整工作地点的合理性承担相应的举证责任。

评判合理性应当综合考虑用人单位经营管理需要与劳动者提供劳动的便利性两方面因素。如果用人单位调整工作地点对员工造成消极影响，如导致上下班距离大幅增加，须经劳动者同意并书面确认或采取相应的举措，如安排班车接送上下班、发放交通补贴、工作时间弹性化等。如用人单位未与劳动者协商一致，单方面变更劳动地点对劳动者造成较大不便，劳动者有权拒绝。

同样，如工作地点调整对员工造成的影响很小或者几乎没有影响，也没有给劳动者履行劳动合同造成实质困难，此种情况下，尽管工作地点变动同样构成合同内容的变化，劳动者应当配合用人单位的工作安排。

具体到本案，珠宝公司在调整工作地点后，冯某下班交通不方便这一事实确实存在。根据冯某的工资，冯某很难承受其下班后乘坐出租车回家的成本，珠宝公司也未向冯某提供合理的弥补措施，因此调岗行为违法，冯某拒绝到岗不应视为旷工，公司与其解除劳动合同违法。（北京百朗律师事务所 赖玥）