

單方解除勞動合同 需通知工會

文／徐雪舫、李小明

案例

謝某大學畢業後應聘到上海的一家科技公司上班，他在科技公司一直兢兢業業的工作，很受領導的賞識。然而，謝某的領導最近一段時間卻發現謝某上班時精力不集中，時常出現打瞌睡的情形，其安排給謝某的工作任務也無法按時完成，並且出現了很多錯誤。謝某的領導私下聽說，謝某最近瞞著公司接了另外一家科技公司的工作，謝某為完成該工作經常晚上在家加班至深夜，因此影響了謝某在本公司的工作。

考慮到謝某私下為其他企業工作已對其在科技公司的本職工作造成影響，謝某的領導遂與公司的人事經理一起找謝某談話。經過詢問，謝某承認其為另外一家企業工作的情形，但謝某表示願意根據公司的要求簽署一份書面說明，同意立即停止手中的私活，且以後不再為其他企業工作。

書面說明簽署後，謝某的工作態度及積極性較之前並沒有很大改善，科技公司經過調查發現，謝某依然在為該企業工作。基於此種情形，科技公司遂依據《勞動合同法》的規定向謝某發送勞動合同解除通知書，單方解除了與謝某的勞動合同，並要求謝某限期內完成工作及公司物品的交接。

謝某收到解除通知書後，認為公司係單方違法解除勞動合同，於是要求科技公司向其支付經濟補償金。但科技公司認為其為合法解除，無需向謝某支付任何經濟補償金。

謝某遂向科技公司所在地的勞動仲裁委員會提起仲裁，要求科技公司支付經濟補償金。本案勞動仲裁委員會仲裁科技公司係合法解約，無需向謝某支付經濟補償金。但一審法院訴訟審理後，由於謝某向一審法院主張科技公司對於解除勞動合同並未通知科技公司的工會，因而屬違法解約。最終一審法院判為科技公司屬單方違法解除勞動合同，並判科技公司向謝某支付經濟補償金。一審判決後，雙方均未提起上訴。

解析

1、科技公司單方解除勞動合同依據

針對科技公司單方解除勞動合同的法律依據，中國大陸地區《勞動合同法》第三十九條規定了勞動者存在過失時，用人單位可單方解除勞動合同的下述幾種情形，用人單位依該等情形單方解除勞動合同，無需向勞動者支付經濟補償金：

- (一) 勞動者在試用期間被證明不符合錄用條件的；
- (二) 勞動者嚴重違反用人單位的規章制度的；
- (三) 勞動者嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；
- (四) 勞動者同時與其他用人單位建立勞動關係，對完成本單位的工作任務造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的；
- (五) 因本法第二十六條第一款第一項規定的情形致使勞動合同無效的；
- (六) 勞動者被依法追究刑事責任的。

根據上述規定，科技公司單方解除與謝某的勞動關係應屬第三十九條第(四)款「勞動者同時與其他用人單位建立勞動關係，經用人單位提出，拒不改正的」的情形。既然科技公司的單方解除行為係依據法定事由，為何會被法院判決為違法解除而需支付經濟補償金呢？

2、單方解除勞動合同需履行通知工會之程序

中國大陸地區《勞動合同法》第四十三條的規定，用人單位單方解除勞動合同，應當事先將理由通知工會。用人單位違反法律、行政法規規定或者勞動合同約定，工會有權要求用人單位糾正。用人單位應當研究工會的意見，並將處理結果書面通知工會。

同時，中國大陸地區《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律若干問題的解釋（四）》規定，建立了工會組織的用人單位解除勞動合同符合勞動合同法第三十九條、第四十條規定，但未按照勞動合同法第四十三條規定事先通知工會，勞動者以用人單位違法解除勞動合同為由請求用人單位支付賠償金，人民法院應予支持，但起訴前用人單位已經補正有關程序的除外。

根據上述規定，用人單位單方解除勞動合同，需要事先通知其工會。即使未事先通知，但在起訴前如已補正通知，則仍可滿足該程序要求。此處提及的「起訴前」是指當事人向一審法院提起訴訟前，也就是說，科技公司在謝某提起勞動仲裁時起至仲裁委員會作出裁決及任何一方向一審法院提起訴訟前的這段期間內，均有機會向其公司工會發送通知以補正未事先通知的程序瑕疵。然而，科技公司自始至終未將其解除謝某勞動合同的事項通知其工會，其最終敗訴顯然於法有據。

需說明的是，雖然上述規定賦予工會可對用人單位單方解除勞動合同提出意見的權利，但工會的意見僅作為參考，不能作為判定用人單位單方解除勞動合同是否合法的依據。因此，用人單位如有建立工會的，應及時通知工會並注意保留通知憑證，例如快遞單、寄送工會的通知書、加蓋工會印章的回函等，以便在勞動者提起訴訟時向法院出示該等證據。

3、未建立工會的用人單位是否需要通知工會呢？

對於未建立工會的用人單位，法律並未明確用人單位在單方解除勞動合同時是否需要履行通知程序。根據中國大陸地區的司法判例，由於法律或司法解釋對此沒有明確的規定，故而各個地區的法院對此確實存在不同的認知。即某些地區的法院觀點認為用人單位如未建立工會的，其仍需將單方解除勞動合同的情形通知該單位所在地的工會組織，未通知者將承擔不利的後果。也有一些地區的法院觀點認為，未建立工會的用人單位無需履行該等通知程序。

基於各地的司法實踐存在差異，為了盡可能的降低被認定為違法解除勞動合同的風險，若用人單位並未建立工會的，仍建議用人單位在勞動糾紛訴至一審法院前應通知其企業所在地的工會組織，以避免勞動者在起訴時提出該程序性瑕疵。

結語

在勞動關係中，勞動者作為相對弱勢的群體，中國大陸地區法律及司法實踐一般更傾向於保護勞動者的利益。用人單位在解除與勞動者的勞動合同時，特別是單方解除勞動合同時，應嚴格依據法律規定的事由及程序進行，否則些微的程序瑕疵亦可能使得用人單位的合法解除演變為違法解除，從而需要承擔違法解除的不利後果。

（作者徐雪舫是理律法律事務所資深顧問；李小明是上海律同衡律師事務所合夥律師。本文不代表理律法律事務所及律同衡律師事務所意見。）