

一起劳动争议案给我们的启示 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/479/2021_2022__E4_B8_80_E8_B5_B7_E5_8A_B3_E5_c122_479714.htm 某公司职工，劳动合同到期后劳动者继续劳动，形成了事实劳动关系。此时企业以职工“对工作玩忽职守的表现，实属严重失职”为由，向劳动者下发“解除劳动合同决定书”。职工不服，提出申诉。仲裁和法院一审期间，争议双方辩论和质证的重点均放在劳动者是否玩忽职守和严重失职。因企业不能充分证明劳动者属于“玩忽职守和严重失职”，所以仲裁和一审法院均以没有解除劳动合同的法定事由为由裁决或判决撤销企业“解除劳动合同决定书”，补发工资，恢复劳动关系等。但一审判决没有支持劳动者补发奖金的要求。故，劳动者又提出上诉。二审期间公司对事实劳动关系做出了较为有力的阐述和答辩，其主要观点被二审法院所认可，但因公司未提出上诉，故二审法院维持了原判。从仲裁和裁决和一审法院的判决应该没有太大的问题，而且以前所见到的此类案例基本也是这种观点，即，如果要用“解除劳动合同”的概念，就明确的需要有解除劳动合同的法定事由存在，如果企业不能充分举证，就要被裁决或判决撤销“解除劳动合同的决定书”。一审判决后，公司分析后也认为要充分证明劳动者“对工作玩忽职守的表现，实属严重失职”确有困难，故准备接受判决，并以事实劳动关系为由重新作出终止劳动合同的决定。本案对企业及法律顾问的启示主要在于，如何处理事实劳动关系，及事实劳动关系与劳动合同关系的区别。“终止”，是指劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，用人单位

未表示异议的，劳动者和原用人单位之间存在的是一种事实上的劳动关系，而不等于双方按照原劳动合同约定的期限续签了一个新的劳动合同。一方提出终止劳动关系的，应认定为终止事实上的劳动关系。《2001年11月26日劳动和社会保障部办公厅关于对事实劳动关系解除是否应该支付经济补偿金问题的复函（劳社厅函〔2001〕249号）》“劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动一方或双方当事人提前消除劳动关系的法律行为。”《劳动部 关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见 》根据最高人民法院的相关解释和劳动行政主管部门的相关规定，事实劳动关系是随时可以终止的。在此种情况下，只要双方中的一方提出终止劳动关系，不管提出什么样的理由或者没有任何的理由，均可以终止事实劳动关系。当然，有的地方性法规明确规定限制企业对事实劳动合同的终止的除外。而企业解除劳动合同，根据劳动法的规定必须要有法定事由，如果企业不能有效的证明解除劳动合同的行为具有法定事由，就很可能被仲裁或法院裁决或判决撤销“解除劳动合同”的文书。本案中本身是一个事实劳动关系，没有续订劳动合同的责任实际也在公司方面，而职工出现过错企业要解除劳动关系时，企业没有正确区分“解除劳动合同”和“终止事实劳动关系”，不正确的使用“解除劳动合同”概念，从而使企业在应诉过程中较为被动。

编辑：曹斌 cao@acla.org.cn 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com