

# 拒绝领导无理要求就该被炒吗

## ■热点话题■

去年春节前的一个周一早上,西安南郊某公司员工小王刚走进办公室就收到一份通知,看罢内容他懵了,原来是公司通知要和他解除劳动合同。

最近一段时间,因公司的销售业绩不好,市场推广部推出了一种新的营销方式,要求部门员工利用下班时间去地铁站向乘客发放宣传公司产品的广告,而且还给每个员工规定了具体的地铁站点。不料,小王第一次去发放小广告就被地铁工作人员发现,不仅没收了他所带的小广告,还向他提出严重警告:严禁在车站发小广告,下次再来就要报警。小王回到单位后向领导讲述了事情的经过,并提出以后不能去车站发广告。领导却坚持要求他继续去,要学“机灵”点,别被地铁站工作人员发现。小王觉得自己没有那么“机灵”,向领导表示他再也不敢去发小广告,领导训斥他“你说不去就不去!不服从领导就等着被炒鱿鱼吧!”听到领导这句话,小王以为

他只是恐吓而已,没想到他真的收到了公司解除劳动合同的通知,被炒鱿鱼了!理由是他“不服从部门领导的管理,严重违反了公司的规章制度,并对公司和部门的管理秩序造成重大不良影响。”

对照《劳动合同法》,小王带着满腔疑问和委屈到西安市总工会上访。市总工会信访室工作人员热情接待了小王,了解情况后明确告诉他,用人单位的做法不合法,工会可以为他提供法律援助,维护职工的合法权益。在工会的帮助下,小王向区仲裁委申请劳动仲裁,要求认定公司违法解除劳动合同并支付赔偿金。

在仲裁庭上,该公司代理人出示公司的规章制度,表明不服从领导管理属于公司规章制度中规定的严重违纪行为,公司解除劳动合同符合企业的规章制度和《劳动合同法》第三十九条的规定。

工会法律工作者据理力争,明确指出该公司要求员工去地铁站散发小广告的行为不合法,根据《治安管理处罚法》属于扰乱公共秩序行为,本就不应

该执行,而且已经受到了地铁工作人员的警告,理应停止。但公司却有意违法,实属不当。所以,该公司这一管理要求,违反了法律规定,劳动者可以不服从。这种情形不属于《劳动合同法》第三十九条所规定的“严重违反规章制度”或“给用人单位利益造成重大损害”等情形,无论规章制度是否有相关规定,用人单位都不能以此为由与职工解除劳动合同。

最近,区劳动仲裁委最终支持了小王的诉求。工会以法律为武器维护了职工的合法权益。

实践中,用人单位以“不服从领导”为由与职工解除劳动合同的事例并不少见,又如:女工小李在西安一家公司做家电维修工作,去年9月,部门领导为发展业务,派小李去云南销售网点工作。小李给部门领导说自己已经怀孕7个多月,到外地去工作有诸多不便,如定期产检、居住地与工作地相对较远,上下班乘公交不便等,同时,小李向部门领导表示等自己生完孩子后,可以到外地网点工作的想法。该领导竟然

蛮横地表示:小李如不能按照公司的安排到云南销售网点工作就得辞职。面对领导的强硬态度,小李向公司工会组织求助。

该公司工会根据《劳动法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规与单位部门行政领导沟通并交换意见,指出:国家法律法规对孕期女职工都有明确的保护规定,小李怀孕7个多月,理应受到单位的照顾和关心,部门领导以“不服从领导安排”为由,逼迫怀孕女职工辞职的做法不但与国家法律法规相违背,而且严重伤害了女职工的尊严。经过工会与部门领导的多次协调与沟通,部门领导终于收回成命,改变了要求小李到外地工作的决定。

实践证明,用人单位依法行政、科学管理、尊重劳动者是建立和谐劳动关系的重要基础,和谐劳动关系是调动劳动者生产积极性、促进生产发展、经济建设的重要保障。作为职工利益代表的各级工会组织,就应当旗帜鲜明地为职工说话办事,依法维护职工的合法权益。

□ 张来周 陈中伟



国家流动科技馆巡展渭南市2018年科技活动周启动仪式,5月25日在华阴市正式启动,这也是2018年陕西省科技活动周暨国家流动科技馆巡展陕西活动的最后一站。

由国家消防博物馆、中国园林博物馆等11家单位,集成了多个主题、各具特色的8辆科普宣传车,组成国家流动科技馆,先后开进梓潼、紫阳、华阴三个市(县),为当地群众特别是中小学生学习为期一周的科普服务活动,同时协助部分学校培训科技教师。

## ■有话直说■

5月23日,北京市住房和城乡建设委员会、市公安局、市规划国土委联合起草了《关于发展租赁型职工集体宿舍的意见(试行)》,并公开征求意见。《意见》表示,租赁型职工集体宿舍不得分割销售或变相“以租代售”,人均使用面积不得低于4平方米,每间宿舍居住人数不得超过8人。(5月24日《劳动午报》)

根据《意见》,租赁型职工集体宿舍是指专门租赁给用人单位,用于单位职工本人住宿并进行集中管理的房屋。来源有三个方面:在集体建设用地上规划建设或改建;产业园区配建或低效、闲置的厂房改建;各区结合区域规划调整需要,将闲置的商场、写字楼或酒店等改建。其主要目的就是解决城市运行和服务保障行业务工人员住宿问题,促进职住平衡。

据了解,此次北京市出台的《意见》对租赁人和用人单位提出了一系列要求。比如,用人单位需要把集体宿舍整体租赁下来,然后再提供给单位职工居住,单独的个体是无法直接租到的。并且,用人单位也要符合一定的条件:用人单位须位于本市且在本市注册,所处行业符合本市和区域产业发展需要,未列入产业禁止和限制目录。

笔者以为,租赁型职工集体宿舍有多重利好。首先,从用人单位角度来看,租赁这样的职工集体宿舍,有利于加强对员工的管理,也能够最大程度地保障员工住宿安全。其次,从劳动者角度来看,能够切实解决有需求者安全、稳定居住的后顾之忧。比如,人均使用面积不得低于4平方米,每间宿舍居住人数不得超过8人;并且,根据《意见》租赁型职工集体宿舍的运营主体应建立完善的居住使用、消防、卫生等安全管理制度,履行安全管理职责。可见,由政府主导的租赁型职工集体宿舍安全系数更高些。

再者,从社会效应来看,一则有利于盘活存量闲置房源,实现资源的优化利用;二则通过就近解决这些城市运行和服务保障行业务工人员最基本的居住问题,有利于提升城市运行效率;三则诚如专家所言,此举也有助于稳定租金,促进住房租赁市场的健康平稳发展;四则通过满足务工人员多层次、多层次的租住需求,可有效消减租房所造成安全隐患。

同时,此次随《意见》一起发布的还有《租赁型职工集体宿舍建筑消防安全导则(试行)》,提出了很多消防要求。而且《意见》还提出要强化属地政府管理与服务,加强日常巡查,以确保安全。这就为租赁型职工集体宿舍的长久与安全奠定了基础。总之,作为满足务工人员住房需求的又一个渠道,租赁型职工集体宿舍具有可行性,也令人充满了期待。

# 『租赁型职工集体宿舍』值得期待

□ 杨玉龙

# 李强:农民工权益的守望者

## 耐心沟通 攻克“执行难”

“26万元民事赔偿款现已全部拿到,8万元司法救助资金也已到位……”5月19日,坐在轮椅上的农民工高飞,紧握着西安市雁塔区人民法院审判员李强的双手激动地说,“没有你们的真情执法,我都不知道该怎么活下去。”

据介绍,前年,宝山区青化砭镇高庄农民工高飞乘坐同乡刘浪的三轮车外出打工,不慎掉下山崖,导致高位截瘫。高昂的医疗费使其债台高筑,无奈之下,他只能提起诉讼。法院判决刘浪民事赔偿788714.95元,可刘浪根本无力支付,导致判决无法执行。经过法院调查核实,并与双方耐心沟通,促成执行和解协议,由刘浪分期支付26万元,高飞自愿放弃余款52万元。同时,法院争取司法救助资金8万元,确保当事人早日康复。

“李强虽不坐审判庭,但却努力让人民群众的合法权益得以实现。虽无豪言壮语,仅2017年执结案件404件,无一违法违纪举报投诉缠诉案件,名列法院前茅。”院长刘尚军介绍说,自2001年参加工作,李强多次被两级法院评为先进个人、办案标兵等,用青春活力谱写了一曲攻克“执行难”华彩篇章。

## 刚柔并济 严格执法

“执行岗位不仅要求掌握法律知识,适应司法改革与执行创新步伐,更要提高综合素质,依法破解执行难题,有效维护债权人合法权益。李强刚柔并济,严格执法,彰显责任与担当,中央电视台曾对其作专题报道。”副院长陈延明说,“目前,不少失信人致使生效裁判无法实现,‘空判’‘白判’‘执行难’成为时代热点,引发社会关注。”

李强坚持把依法调解作为解决纠纷的重要方法,在办案中摆事实、讲法律,努力做好当事人思想工作,积极化解矛盾纠纷,保障社会和谐稳定。如在执行农民工王某诉刘某民间借贷纠纷一案中,被告刘某不但未履行生效判决,而且煽动亲属妨碍执法,在多次耐心宣传教育无果后,将其依法拘留。但当刘某对其违法行为有正确认识,并掌握其确无履行能力实情,征得同意,将其介绍到某建筑工地打工,采用劳务抵债方式,既维护了债权人合法权益,又创新了执行方式,使此案得以圆满执结。

## 坚守底线 刚直不阿

多年来,李强舍小家顾大家,一心扑在执行工作上。由于过度劳累,患上腰间盘突出,晚上常常疼痛难耐,家人心痛劝其入院治疗,可他却只吃两片止痛药,继续坚持工作;去年12月,正在审理案件时,突然接到学校电话,儿子患病,急需入院治疗。可面对当事人期盼的目光,李强毅然走向执行现场。每当回想起这段经历,便黯然流露愧疚之情。“欠儿子的以后再补偿,但欠当事人的,错过时机就无法弥补。”李强说。

执法掺和进感情因素,法律的天平自然就会失衡。法官都会遇到权与法、情与法的考验,李强始终严格以优秀共产党员标准自觉抵制不正之风。

去年5月在执行一起案件时,被执行人找其表姐讲情。“东西全部带走,案子只能依法执行!”表姐见其“无情”,撵门而去。像此类事不知发生过多少次,受亲友冷眼、误解不知有多少回。

□ 本报记者 胡建宏



为丰富离退休职工业余文化生活,近日,陕建二建集团离退休人员在集团俱乐部活动室举办了一年一度的退休职工象棋比赛,20余人参加了比赛,经过复赛和决赛两个阶段,张宝林、张庚胜、余安平三名退休职工分别获得了一、二、三名。

□ 赵涛涛 谢颖慧 摄

# 秦岭小慢车,书香伴你上学路



5月27日7时30分,西客运段担当的宝鸡至广元的6063次列车,带着一批图书缓缓开出宝鸡车站,驶入秦岭深处。这一天是星期日,沿途山区孩子们集中乘车返校,加上这是六一儿童节前的最后一个周末,省全民阅读活动组委会办公室、中国铁路西安局集团公司工作人员和志愿者们来到列车上,开展“书香伴你上学路——穿越秦岭的火车图书馆”主题公益活动,为返校学生赠送精美图书300余册。

6063次列车作为中国铁路西安局集团有限公司重点打造的“公益慢火车”,自去年底开始,列车就专门设立了“通学车厢”,为沿线乘车上学孩子们订做加大加宽的小桌板,方便学生在车上学习使用。同时,设立了列车书架,在职工内部开展捐书活动,将筹集到的300余册适宜学生阅读的书籍放上车,供孩子们免费取阅。此外,职工中的书法爱好者还自发上车,由列车提供毛笔、宣纸、墨水等用具,不定期为孩子们举办“书法兴趣班”,

丰富孩子们的兴趣爱好,深受孩子们的喜爱。

据悉,1958年1月1日,宝成铁路正式建成通车,这趟秦岭“小慢车”开始运行。60年来,虽然几经车次变更,但它已经成了沿线老百姓生活的一部分。这趟普通列车行经陕西、甘肃、四川三省,沿途停靠白水、两当、略阳、阳平关等38个车站,其中大都是山区小站,因学校相对集中在县城,每周都有300余名沿途的中小学生在乘坐此次列车往返。

□ 本报记者 薛生贵 摄影报道

# 研发经理违反竞业协议赔偿30万

## 法官提醒:劳动者若违反约定,除支付违约金外还应继续履行协议

## ■典型案例■

员工与企业签署竞业限制协议不是闹着玩的,要言出必行。否则,任何一方违约都要受到相应的处罚。最近,王先生与原单位之间在这方面的争议,经北京市大兴区人民法院调解终于尘埃落定。虽然他没有按照单位的要求退赔69万,但因终因违约赔偿30万元。此教训,不可谓不深!

## 入职即签竞业协议 详细约定权利义务

2008年11月,王先生入职一家世界500强高科技公司,担任公司研发人员。2009年3月,公司与其签订《竞业限制协议》。

该协议约定,王先生在劳动关系解除或终止后一年内,不得直接或间接受雇于任何竞争者,或以其他任何方式为竞争者提供服务。当然,他也不能直接或间接与第三方共同经营竞争产品。

作为王先生承担本协议约定义务的对价,公司应向其支付相应的经济补偿。补偿标准是他从公司离职前12个月的月平均工资的3倍。而基本工资,不包括王先生可能获得的保险、福利、特殊津贴、交通补助或年终奖。

协议同时约定,自王先生离职之日起30日内,公司将全部经济补偿预先一次性付入王先生的个人账户。若王先生违反本协议规定的义务,公司无需支付上述经济补偿,且有权要求王先生承担违约责任。同时,王先生应承担的竞业限制义务不解除。

对于王先生承担违约责任的方式,协议约定是由其向公司支付相当于其离职前两年的基本工资的违约金。

2014年5月,公司与王先生签订无固定期限劳动合同,并晋升为公司研发经理。其工作职责主要包括:负责领导并执行高科技产品计划,确保新产品开发如期完成,推动系统、产品和流程不断改进等。

## 公司如约支付补偿 员工转入竞争企业

2015年12月8日,王先生以个人原因向公司提出辞职申请。两天后,他向公司发送电子邮件,主要内容是:感谢几个月来的所有支持和指导。现在,我已经决定接受一个其他的职位,开始进入一个与现在工作完全不同的领域……

公司同意王先生的辞职申请。2016年1月8日,双方解除劳动关系。同日,公司向王先生送达《关于竞业限制协议》通知,其中载明:再次提醒您曾与公司签订一份《竞业限制协议》。根据该协议第2条规定,在劳动关系解除或终止后一年内,您不得直接或间接受雇于任何竞争者,或以其他任何方式为竞争者提供服务。作为您履行该项义务的对价,公司将根据《竞业限制协议》中的有关规定对您做出补偿。公司将在2016年1月份支付给您全额补偿金……

此后,公司依约向王先生支付了竞业限制补偿金8万元。

然而,就在离职后的第三天,即2016年1月11日,王先生入职另外一家与公司的竞争关系的企业,并担任这家企业的研发部经理职务,负责从事与公司完全相同的研发工作。

## 不服劳动仲裁结果 员工企业各说各理

2016年11月,公司发现王先生入职竞争对手后,向北京经济技术开发区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求王先生继续履行《竞业限制协议》,同时返还全部竞业限制补偿金、支付违反竞业限制义务违约金共计69万。

仲裁委受理后,裁决王先生向公司返还竞业限制补偿金,并支付违约金共计38万元。公司与王先生均不服该仲裁结果,起诉至北京市大兴区人民法院。

公司认为,王先生与其签订了《竞业限制协议》,其也向王先生一次性足额支付了竞业限制补偿金。按照协议约定,王先生应当在继续履行《竞业限制协议》的同时,返还公司已经向其支付的全部竞业限制补偿金,向公司支付违反竞业限制义务违约金,两项合计69万元。

公司辩称,之所以提出上述要求,原

因是王先生在公司研发部门工作长达7年时间,掌握本公司大量核心技术、设计流程和客户名单等商业秘密。其在离职后数天即入职业务、技术、产品均与本公司存在竞争关系的对手企业,该行为不仅严重违反双方签订的竞业限制协议规定的义务,还导致了公司商业秘密公开化和研发技术的流失,给公司造成了无法估量的经济损失。此外,该行为还给员工带来了极为恶劣的示范效应。

据此,王先生的诉请是,请求法院判令其无需向公司返还竞业限制补偿金,也无需向支付违反竞业限制的违约金。

## 双方协商达成一致 员工违约赔偿30万

庭审结束后,经大兴法院法官调解,公司与王先生经协商自愿达成协议。该协议约定:王先生因违反竞业限制义务,一次性支付公司违约金30万元;公司同意与王先生之间的劳动争议就此全部解决,双方再无其他任何纠纷。

□ 官任

## 竞业限制

### 法律速递

竞业限制是《劳动合同法》的重要内容。根据本法第23条、24条的规定,它是用人单位对负有保守用人单位商业秘密的劳动者,在劳动合同、知识产权归属协议或技术保密协议中约定的竞业限制条款。具体来说,是指用人单位和知悉本单位商业秘密或者其他对本单位经营有重大影响的劳动者在终止或

解除劳动合同后的一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职,也不得自己生产与本单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

限制时间由当事人事先约定,但不得超过二年。竞业限制条款在劳动合同中为延迟生效条款,也就是劳动合同的其他条款法律约束力终结后,该条款开始生效。