

教培行业“过冬”，一些企业因用工制度不健全出现劳动争议纠纷

“裁员能理解，不走法定程序无法接受”

阅读提示

当前,受到相关政策影响,不少学科教育培训企业或注销,或暂停教育业务,一些培训机构裁减员工,引发劳动争议。有法官认为,虽然法律赋予用人单位提前单方解除劳动合同的权利,但培训机构仍需与员工就安置方案及劳动关系的结束进行沟通协商。

本报记者 刘旭

“裁员我能理解,不走法定程序我无法接受”。日前,在辽宁沈阳一家教育培训机构工作3年的数学老师秦勇接到裁员通知:受“双减”政策影响形势变更,提前30天通知相关员工,给予3个月工资补偿。秦勇认为,公司给予的补偿不合理,决定申请劳动仲裁。

据天眼查数据显示,截至2021年12月30日,2021年教培相关企业注销或吊销的数量约32.85万家。如何合法合理处理与员工的劳动关系是教培机构需要面对的问题。

制度不健全程序不合法易引纠纷

现实中,一些教培机构因平时用工制度不健全,缺乏合理合法的规章制度和有效送达,出现了不少劳动纠纷。

2020年7月,在辽宁营口一家教培机构从事教学主管工作的李阳接到公司负责人口头通知“不用来上班了”,理由是“该教培集团注销了”。李阳是2019年10月到这家教培机构工作的,突然的失业通知让人难以接受,李阳将该机构诉至法院。

营口市中级人民法院经审理后认为,用人单位要与劳动者协商一致才能解除劳动合同,不能以集团公司注销作为口头解除劳动合同的理由。

沈阳一位经常审理该类案件的基层法官郑虹表示,司法实践中,教培机构常因规章制度内容或程序存在合法性问题而被判令承担赔偿责任。比如,教培机构举证的规章制度未经过民主程序,无证据证明已经将规章制度明确告知员工,甚至提出规章制度没有经过讨论来抗辩,未采取EMS、电子邮件、短信、微

信等多种方式送达。

31岁的方媛在一家教培机构教英语8年,2019年度,方媛的月薪平均8000元,2020年受疫情影响课时减少,该年度月薪仅为2600元。2021年,机构突然和员工补签了劳动合同,还缴纳了社保。方媛认为,企业这时补签劳动合同,是为了裁员不用支付二倍工资。“如果员工索要补偿,补偿金是上年度12个月平均工资,补偿金计算的基数变少。粗略估算,少拿三分之二的补偿”。

员工认为企业不走法定程序裁员

秦勇说,他所在的教培机构共有员工13人,包括他在内共6名员工被裁。

根据劳动合同法第41条规定,因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的,实行经济性裁员。秦勇认为,企业应适用“经济性裁员”法条,履行法定协商程序,给予“N个月工资”的补偿金,并依法解决其他相关待遇。

教培机构人事工作相关负责人告诉记者,受疫情影响,教培机构早就入不敷出,考虑到对不裁员企业有相关优待政策,也为了留住成熟且有经验的员工,就一直没裁员。

“双减”政策出台后,单位与秦勇等6人协商未果,遂与他们解除劳动合同。该负责

人说,根据劳动合同法第40条规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。

“教培机构是选择劳动合同法第41条规定的经济性裁员,还是劳动合同法第40条的‘情势变更’解除,具体得看培训机构自身情况并兼顾未来发展定位等多方面因素来判定,还要结合当地相关规定及司法判例。”郑虹说。

在这方面,《福建省人力资源和社会保障厅办公室关于处理新冠肺炎疫情引发的劳动争议案件若干问题的指导意见》给出了参考。受疫情影响的用人单位以客观情况发生重大变化为由与劳动者解除劳动合同,仲裁机构应当要求用人单位提供客观情况发生重大变化的证据,审理时应注意考察同一时期、相同地区、相同性质的其他用人单位是否能够正常履行劳动合同。若仅因用人单位自身原因与劳动者解除劳动合同的,则不属于客观情况发生重大变化的情形。

违法解除或反增企业成本

“企业不只是想少支付补偿金,还不愿意

履行经济性裁员的程序。”秦勇的代理律师李伟东解释说,工作3年的秦勇被裁前12个月的平均工资为3143元,应拿到补偿金15715元,其实这与教培机构给予3个月的工资补偿一致。

“企业的考虑主要是经济性裁员后,企业享受税收、补贴等政策会受到影响。而且经济性裁员的程序性要求更严格,用人单位需通过提交审计报告、财务报表、订单骤减或者取消等材料证明存在严重经营困难,要提前30日向工会或者全体职工说明情况,提出裁减人员方案并征求工会或者全体职工意见,还要向当地劳动行政部门报告裁减人员方案,程序复杂。”李伟东说。

“虽然法律赋予公司提前单方解除劳动合同的权利,但教培机构仍需与员工就安置方案及劳动关系的结束进行沟通协商。”郑虹说,“如果员工不同意与机构协商解除,需向员工发送终止通知书,依法单方终止劳动合同。”

郑虹建议,教培机构应当事先制定好安置方案,包含安置方案适用的人员范围、适用的法律法规政策规定,具体方案内容含经济补偿、工资结算、未休年假折薪、社保公积金缴纳及转移、方案实施步骤与时间等,以及针对三期女职工、工伤、医疗期、退休返聘,即将到退休年龄等员工的特殊方案。机构可采取召开全员大会、张贴公告、发送电子邮件或书面材料、网页登载等方式告知员工。

李伟东认为,教培行业企业不能简单粗暴地依靠裁员节流止痛。没有找到法律依据,违反法律规定的裁员,不但不能降低人力成本帮助企业“瘦身过冬”,反倒可能因为劳动争议而增加企业成本、增大企业诉讼风险。

(当事人化名)

最高法发布消费者权益保护典型案例

演艺公司丢失婚礼影像资料 法院支持赔偿精神损失抚慰金

本报讯 提供婚庆服务的演艺公司将新人在婚礼上的摄影资料丢失,该夫妇起诉要求退还服务费并赔偿精神抚慰金。这是最高人民法院3月15日发布的消费者权益保护10大典型案例之一。法院判决认为,演艺公司将原告夫妇具有人格象征意义的纪念影像丢失,给二位新人造成了不可弥补的精神损失,应当赔偿一定的精神损害抚慰金。

案情显示,2019年2月1日,周某某、肖某举行婚礼,聘请某演艺公司为其做婚庆服务,二人在该演艺公司处订购了价值5500元的婚庆服务,包括主持、摄影、摄像、婚车装饰、灯光租赁、音响、花艺师、婚礼现场、运费等,其中摄影服务费为600元。周某某向该演艺公司预付了定金500元,婚礼结束后,周某某、肖某支付了全部服务费。

没想到,该演艺公司将婚礼过程的摄像资料丢失,无法向周某某、肖某交付该资料。二人遂要求法院判决退还服务费5500元,并赔偿精神抚慰金5万元。

法院认为,该演艺公司除摄影资料不能交付外,其余服务均已完成,且周某某、肖某未提出异议,故该公司应退还的服务费应当是摄影部分的服务费600元,而非全部服务费。

法院还认为,本案诉争的摄像资料记载了周某某、肖某夫妇人生中的重要时刻,有着特殊的纪念意义。由于婚礼过程是不可重复和再现的,该摄影资料记载的内容对于周某某、肖某来说,属于具有人格象征意义的特定纪念物品,该演艺公司未按照双方约定将摄像资料交付给周某某、肖某,造成记录他们婚礼现场场景的载体永久性灭失,该演艺公司的违约行为侵犯了二位新人对其具有人格象征意义的特定纪念物品的所有权,对周某某、肖某造成精神上的伤害。

最后,法院结合该演艺公司的过错程度、承担责任的经济能力、本地平均生活水平、综合酌定精神损害抚慰金为6000元。

除了这起婚礼影像资料丢失引发纠纷案,最高人民法院当天发布的这批典型案例,还涉及医疗美容消费、大学生贷款订立摄影合同、预付消费退款、住房消费、网络消费格式条款的提示说明和解释、网店客服行为后果、二手商品转让、经营者承诺、消费者个人信息保护等问题。发布案例旨在引导社会营造有利于消费升级的法治环境,便于人民群众安心消费、放心消费,切实增强人民群众的安全感、获得感和幸福感。(法文)



普及维权知识 共促消费公平

3月11日,安徽省合肥市蜀山经开区市场监管所的工作人员走进辖区内商超,为消费者提供消费知识普及、消费维权咨询等服务,净化消费市场环境,维护消费者权益。图为当日,市场监管所工作人员对超市内商品随机抽检。

新华社记者 杜宇摄

最高检发布惩治制售假冒伪劣商品犯罪典型案例

二人网购工业硫磺熏制竹笋销售获刑

本报记者 卢越

夫妻二人用工业硫磺熏制竹笋销售,现场查获熏制后的竹笋20余吨,二氧化硫残留量严重超标。3月14日,最高人民检察院发布检察机关依法惩治制售假冒伪劣商品犯罪典型案例,披露了这一案例中触目惊心的细节。

案情显示,彭某某、李某某夫妻二人在位于四川某县的家中收购竹笋,将竹笋通过加食盐蒸煮或用食品添加剂焦亚硫酸钠浸泡后销售给竹笋加工企业。2019年4月初,因收购的竹笋数量大,为提高生产加工效率,降低成本,二人商议决定使用工业硫磺熏制竹笋。二人遂使用在网上购买的工业硫磺对未加工完成的竹笋在夜间进行熏制,并将熏制好的竹笋装入编织袋内存放准备销售。

2019年10月28日,四川省某县人民检察院以彭某某、李某某犯生产、销售有毒、有害食品罪提起公诉。二人自愿认罪认罚。2019年11月14日,某县人民法院作出一审判决,二被告人犯生产、销售有毒、有害食品罪,判处彭某某有期徒刑一年,罚金1万元;

判处李某某有期徒刑一年,缓刑二年,罚金1万元,禁止李某某在缓刑考验期间从事食品的生产、销售及相关的活动。一审宣判后,两名被告人未上诉,判决已生效。

针对该案的典型意义,最高检指出,食用农产品“从农田到餐桌”链条长、风险多,尤其像竹笋等农副产品时令性强、生产周期短,易腐败变质,个别家庭作坊或小规模企业为防腐并降低生产成本,使用工业硫磺等有毒、有害的非食品原料进行加工,易对人体神经系统、肾脏、肝脏造成损害,具有高致癌风险。检察机关对案件准确性,严惩危害食品安全犯罪,从源头保障人民群众食品安全,也及时有效地阻止了涉案竹笋最终流向消费者餐桌。

检察机关还主动加强与行政机关的协作配合,通过信息共享、线索通报、联席会议等方式,严格落实行政执法与刑事司法衔接机制。此外,当地的“某竹笋”是获国家农产品地理标志登记保护的品种,为打消竹笋生产、销售企业的担忧和消费者的质疑,检察机关邀请当地部分人大代表、政协委员、竹笋生产销售企业及消费者代表旁听庭审,促使当地竹笋生产销售企业加强对农产品质量安全的认识,自觉合法经营。

一职工隔离期被裁员起诉单位 法院认为,企业在经济性裁员时,应严格遵守法律规定

本报讯(记者邹偶然)职工因疫情隔离在家,其间被裁员,引发劳动争议。日前,浙江省杭州市萧山区人民法院审理了这一案件,判决该公司赔偿该职工9万余元。胡某原是某汽车销售公司驻山东青岛的业务销售人员,2016年入职,3年合同期满后,又续签了3年的固定期限劳动合同。2020年3月,胡某因疫情被隔离在家,其间收到了公司发布的部门裁撤公告及解约通知。同年5月15日,该公司关停了胡某工作相关账户并邮寄劳动合同解约证明书。

胡某说:“公司解约时我还在家隔离,他们既没向工会说明情况也没有合理的解释,我很不能理解。”2020年5月,胡某申请劳动仲裁,要求公司支付赔偿金及薪资,仲裁裁决,支持胡某部分请求。后胡某向萧山法院提起诉讼,要求公司支付经济补偿标准两倍的赔偿金、合同期内未休年假工资、尚未支付的两个月薪差补贴等约12.6万元。

“我们与胡某解除劳动关系是基于经济性裁员的合法解除,按要求提前了30天通知胡某,胡某无权要求支付赔偿金”。审理中,公司认为,每月支付的差旅补贴是对差旅费的报销,不属于薪资;公司因疫情导致复工推迟,这期间的休假可先折抵胡某的未休年假天数。

萧山法院表示,用人单位裁员前并未向工会或者全体职工说明情况,听取意见,也未向劳动行政部门报告,其解除程序不符合劳动合同法规定;用人单位在劳动者隔离期间与其解除劳动关系,也违反《浙江省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》的相关规定。因此,用人单位属于违法解除劳动合同,应当依法支付违法解除赔偿金。

关于差旅费和未休年假工资,法院认为,用人单位每月发放的差旅费3000元属于固定发放的现金补贴,并非报销款,应计入工资总额。而且被告用人单位并未就疫情期间休假抵扣年假事项与劳动者协商一致,故疫情期间休假不能抵扣年假。此外,企业在经济性裁员时,应当注意严格遵照法律法规的规定,对于裁员的具体人数、民主程序、报备流程、裁员时间等均应严格执行,否则将构成违法解除劳动关系的后果。

萧山法院审理后认为,该公司属于违法解除劳动合同,判决该公司支付胡某违法解除劳动合同赔偿金、2019年和2020年未休年假工资及差旅补贴共9万余元。该公司不服,向杭州中院提起上诉。杭州中院驳回上诉,维持原判。

湖北武汉 法院判培训机构格式条款无效须退款

本报讯(记者邹明强 通讯员施义 杨兰)学生家长张某于2021年初支付2700元,向培训机构购买30节小学四年级语文培训课程。张某孩子仅上了13节课,因国家出台“双减”政策,该培训机构暂停授课。张某起诉要求退还剩余课时费。日前,湖北省武汉市青山区人民法院审结了这一案件,判定培训机构退款1530元。

今年初,该培训机构恢复上课。但无法按合同约定的时间上课。张某要求退还剩余17节课的培训费。培训机构不同意,认为合同中“承诺不以任何理由退款”的约定。

法院认为,合同中关于“承诺不以任何理由退款”的约定,属于格式合同里免除或者限制其责任的条款,并没有进行特别提示,该条款属无效条款。该培训机构无法提供约定的培训课程,应该退还剩余课时费用1530元。3月7日,在法官调解下,该培训机构退还剩余培训费1530元,张某当庭撤回起诉。法官提醒:商家应在合同中采取足以引起消费者注意的文字、符号、字体等特别标识,提请消费者注意免除或者限制其责任的条款,并按消费者的要求,对该条款予以说明。

云南普洱 全国首家“人象和谐法律服务点”挂牌

本报讯(记者黄瑜 通讯员杨帆)3月9日,全国首家“人象和谐法律服务点”在云南省普洱市思茅区人民法院挂牌成立,把大象冲突造成的纠纷化解在前端。

普洱市思茅区法院对辖区内环境资源保护、人象矛盾纠纷、象损赔偿等问题多次进行调研、走访。亚洲象繁育中心驻地于普洱市思茅区六顺镇南帮河村勐寨。思茅区人民法院挂牌成立“人象和谐法律服务站”,搭建一站式调解工作平台,服务站也会定期开展保护野生动物法律法规宣讲。

据悉,“人象和谐法律服务点”的设立,是推动人象和谐共生的新举措、新模式。思茅区法院会同当地检察院、司法局、林草局、保险公司以及六顺镇党委政府等多方协调形成合力,实现信息共享、共建共治。下一步,思茅区法院与保险行业协会还将就野生动物肇事保险理赔工作探索建立协调协作长效机制,为亚洲象保护工作贡献更多司法力量。

山东青岛 楼宇经济体劳动争议预防调解联盟成立

本报讯(记者张婧 通讯员李杰)由山东省青岛市人社局、市南区人社局共同发起的“市南区楼宇经济体劳动争议预防调解联盟”日前在市南区福泰广场首场揭牌成立,福泰广场调解室同日启用。该联盟及调解室将服务于200多家福泰广场入驻企业,打造楼宇和谐劳动关系良好生态。

目前,市南区集聚各类企业2.5万余家。该联盟将成为劳动争议预防调解自治平台,依托联盟,楼宇企业之间可以便捷借鉴学习、共享信息、互助协作,形成劳动关系自治共同体;联盟还将成为政企直通平台,通过联盟渠道,楼宇企业可以直接对接人力资源、法律服务、争议调处等社会化服务。

青岛市劳动人事争议调解预防中心主任辛全军表示,联盟的成立是青岛打造重点楼宇劳动争议预防服务平台的重要探索,将发挥资源整合、信息共享的平台耦合作用,从而提高企业自主预防化解劳动争议的能力和水平,整体提升青岛劳动争议治理现代化水平。