



劳动合同中约定解除条件是否有效？

【经典案例】

王某原在 A 公司从事收银业务,2011 年 10 月,A 公司被 B 公司收购,王某的劳动关系也随之转入 B 公司,但她的工作岗位未发生变化。B 公司与王某签订了为期两年的劳动合同。在签订劳动合同时,B 公司向王某提出:根据公司规定,收银员必须要有会计上岗证,所以公司给予王某一年时间去考上岗证。因此双方在合同的解除中进行如下约定:若王某在规定的期限内未考取上岗证的,公司将解除劳动合同,并不支付任何经济补偿。后虽王某在规定的期限内多次参加会计上岗证考试,但一直未通过。2012 年 11 月 B 公司根据劳动合同的约定王某解除劳动合同。王某对该解除协议不服,申请劳动仲裁要求恢复劳动关系。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点在于,双方在劳动合同中约定解除条件是否有效?

王某认为,虽然 B 公司与她在劳动合同中约定,若不能在规定的期限考取上岗证的,B 公司可以解除劳动合同,但该约定不符合法律规定,B 公司系违法解除劳动合同,应与其恢复劳动关系。

B 公司认为,公司与王某签订劳动合同时就告知有关收银员必须要有会计上岗证的规定,同时双方在劳动合同中也进行了明确规定,因王某在规定期限内未取得上岗证,公司依据劳动合同的约定与王某解除劳动合同,并不违反法律规定,故不同意王某的上诉请求。

仲裁委员会依法作出裁决,对王某恢复劳动关系的请求予以支持。

【律师说法】

对于劳动者和用人单位在劳动合同中约定解除条件是否有效这个问题,有人认为这属于双方协商一致达成的协议,依法有效,应受到法律保护。

事实上,劳动合同关系不同于普通的民事合同,因为劳动关系的人身隶属性,使得劳动者相对处于被管理的弱势地位,为了获得宝贵的就业机会,对用人单位提出的条件往往只能接受。

《劳动合同法》将劳动合同的解除分为三类:第一类是用人单位单方解除,即《劳动合同法》第 39 条、40 条和 41 条对用人单位单方解除劳动合同的条件和程序所做的规定。其中,第 39 条是可以随时解除合同的情形,第 40 条是需提前 30 天书面通知可以解除合同的情形;第二类是劳动者单方解除,即《劳动合同法》第 37、38 条对劳动者可以单方解除劳动合同的程序、条件所做的规定;第三类是双方协商一致解除,即《劳动合同法》第 36 条有关协商解除劳动合同的规定。以上规定均表明:劳动合同的解除有明确的法定条件和法定程序,不允许劳动合同当事人在合同中超出法律规定对解除合同进行约定。综上,双方在劳动合同中自行约定解除条件的,属于无效约定。不具有约束力。所以本案中王某和 B 公司的约定当属无效条款,其依据此约定与王某解除劳动合同,违反法律规定。依据《劳动合同法》第 48 条,用人单位违反法律规定解除劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行。最终,仲裁委作出了对王某恢复劳动关系的请求予以支持的仲裁裁决。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com