

# 未采取合理方式进行提醒的格式条款可能无效

以案说法



资料照片

## ★案情简介

蒋某于2020年2月21日进入某咨询(上海)有限公司,双方签订了自2020年2月21日起至2021年2月20日止的劳动合同,约定每月工资10473元,蒋某从事贸易员

工作。2020年3月31日,公司通知蒋某该日是其最后一天上班,并要求蒋某在离职单英文文件上签字,离职单上用中英文记载了蒋某的基本信息、合同解除日、最后工作日以及当月工资明细,离职单下方还有一行英文条款。蒋某

在签完离职单后与公司人事协商补偿金,并且询问解除劳动合同的原因。人事回答:“没有什么理由呀,公司的情况我不是已经和你讲过了吗?”蒋某问:“经营不善?”人事回答:“对,都有,综合性的,公司后面会怎么往下走我们

也不知道,公司可能会有后续的安排,现在还没有得到通知,如果后面有通知,我会再联系你。”之后,公司开具了离职证明。之后,公司开具了离职证明。

蒋某提出劳动人事争议仲裁申请,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金10473元。仲裁委对蒋某的请求不予支持,蒋某不服,向法院提起诉讼。

## ★争议焦点

本案焦点在于:1. 是否可以认定蒋某已同意双方无劳动纠纷? 2. 本案是蒋某提出辞职还是公司将其辞退?

## ★裁判文书

离职单上对于关键的离职原因及双方无其他纠纷的内容无中文注释,同时无论蒋某是否能理解英文内容,公司都应当就关键的部分对蒋某给出善意提醒,现

无证据表明公司提醒过蒋某,且结合双方的谈话内容可体现系公司提出解除劳动合同。

## ★律师点评

离职单系公司提供的格式文本。为了遵循公平原则,法律规定提供格式条款的一方应当采取合理的方式提示对方注意免除或者减轻其责任等与对方有重大利害关系的条款,格式条款的提示说明应采用足以引起对方注意的文字、符号、字体等特别标识,以及常人能够理解的方式予以说明,否则可主张此条款无效。用人单位和劳动者之间不可避免会签订各种格式文本或条款,用人单位应当及时进行善意提醒,尤其在涉及员工切身利益方面;而劳动者也应当仔细阅读相关条款,并可要求单位给予一定的解释和说明,不要怠于行使自己的权利。文何永强 摄展翔

## ★给你提个醒

# 公司不缴社保,需承担一系列失业待遇损失

2017年8月,小龙入职上海HZ物流有限公司,从事道路危险货物运输押运工作。至2020年9月,小龙查询本人社保缴纳情况时发现,公司仅为他缴纳了2020年8月、9月两个月的社保,其他时间段均未依法缴费。当月26日,小龙依据《劳动合同法》第三十八条相关规定,以公司未依法足额缴纳自入职以来工作的各项社会保险费用为由,向公司发出《解除劳动关系通知书》,并要求公司支付相应的经济补偿金,并赔偿各项社会保险待遇损失。之后,小龙一直处于失业状态。经双方多次协商,公司同意支付小龙经济补偿金,但拒绝了其赔偿社保待遇损失的要求。2021年7月,小龙向单位所在地的人民法院提起诉讼,要求公司支付2020年9月至2021年7月间的失业保险金损失和失业期间医疗保险待遇损失。公司却答辩认为,小龙不属于“非因本人意愿中断就业”,故不同意赔偿相关费用。法院会如何处理这一纠纷问题呢?

一、符合法定条件,失业劳动者可以享受失业保险金。

《社会保险法》第四十五条规定:“失业人员符合下列条件的,

从失业保险基金中领取失业保险金:(一)失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的;(二)非因本人意愿中断就业的;(三)已经进行失业登记,并有求职要求的。”针对那些情形属于“非因本人意愿中断就业的”,人力资源和社会保障部发布的《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第十三条作出了详细规定:“失业人员符合社会保险法第四十五条规定条件的,可以申请领取失业保险金并享受其他失业保险待遇。其中,非因本人意愿中断就业包括下列情形:(一)依照劳动合同法第四十四条第一项、第四项、第五项规定终止劳动合同的;(二)由用人单位依照劳动合同法第三十九条、第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的;(三)用人单位依照劳动合同法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;(四)由用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的;(五)劳动者本人依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的;(六)法律、法规、规章规定的其他情形。”因此,法院认为小龙符合

申领失业保险金的情况,因公司未为小龙足额缴纳失业保险费,由此造成的失业保险金损失应由公司进行赔偿,最终支持了小龙关于失业保险待遇损失的主张。

二、未依法缴纳社保,单位可能需承担医保待遇损失。

《社会保险法》第四十八条规定:“失业人员在领取失业保险金期间,参加职工基本医疗保险,享受基本医疗保险待遇。失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付,个人不缴纳基本医疗保险费。”在本案例中,在失业期间,小龙因就医共计支出医疗费用3500余元,经医保部门核算,若其参加了医疗保险,3500余元中,医保统筹基金承担2400余元,个人仅需承担1100余元的损失。

法院在审理后认为,根据相关法律规定,小龙享受失业保险金期间,应当由失业保险基金为其缴纳基本医疗保险,从而享受基本医疗保险待遇。因用人单位原因造成其无法享受失业保险待遇和医疗保险待遇,均应当承担赔偿责任。

文 张信

## ★乔法官说法

# 被停职检查就没有考核奖了?

乔法官:

我是一家贸易公司的部门经理。今年,我们集团进行内审,发现我所在部门有两位员工严重违纪造成了公司数十万元的损失。在对这两名员工作出违纪解除的同时,公司也以存在管理责任为由,对我进行了停职检查三个月的处理。因劳动合同即将到期,我也就提出申诉。这个月,我的合同到期了,我与公司结算各项费用准备办理离职手续。公司没有挽留,但在结算费用时却提出,因为我最后三个月停职检查,所以今年不予考核,年度考核奖也不发。我提出异议,他们却说,今年出了这事没与我解除合同已经很好了,考核奖肯定不发了。请问,他们这么做合法吗?这个钱我还拿到吗? 章先生

章先生:

劳动报酬是劳动合同的重要条款,双方当事人应当在劳动合同中明确约定,以免发生争议。《劳动合同法》规定,当双方约定的劳动报酬不明确时,有集体合同的可按照集体合同规定的标准执行;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行同工同酬。同时,

《劳动合同法》还明确,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。你主张的年度考核奖是你劳动报酬的重要组成部分,对于考核发放的条件及标准,公司应与你约定明确,或通过民主程序在相关制度中明确并进行公示。公司在无制度规定的情形下不给你考核,也不发放考核奖的做法,于法有悖。至于下属职工违纪一事,从你所述尚无法得出你亦存在应予解除劳动合同的事实,且公司已对你做出停职检查三个月的相应处理,现其以此为由不同意支付你考核奖确有不当。建议你与公司就考核奖问题进行协商,对你已付出的劳动从公平合理的角度予以考核发放。

乔蓓华(上海市第二中级人民法院立案庭副庭长)