



劳动合同能否继续履行需考虑行业特殊

北京市第三中级人民法院 (2018) 京03民终10173号民事判决书



案情摘要

本案為中信信托以楊某嚴重失職為由解除勞動合同引發的勞動爭議。一審法院認定中信信托違法解除，二審法院雖維持違法解除的認定，但考量信托行業特殊性、互信基礎喪失等因素，判決勞動合同不再繼續履行。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 用人單位以嚴重失職解除勞動合同的認定標準。
- 2 違法解除後，判斷勞動合同是否能繼續履行的情形。
- 3 信托行業的特殊性及對從業人員的注意義務要求。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 互信基礎是勞動合同能否繼續履行的關鍵因素。
- 5 岗位取消及劳动者能力不符合要求，可作为不继续履行的考量。



法學見解與實務啟示

- 1 本案判決體現了法院在處理勞動爭議時，不僅僅是單純地保護勞動者權益，更會綜合考量企業的特殊性、行業背景以及勞動關係的本質。
- 2 儘管《勞動合同法》第四十八條規定繼續履行為優先，但法院在判斷是否繼續履行勞動合同時，會審慎評估是否存在「勞動合同已經不能繼續履行」的情形。
- 3 本案中，法院考量了信托行業的特殊性，強調了信托公司作為受托人應盡的誠實信用義務，以及員工失職可能對公司信譽造成影響。
- 4 更重要的是，法院強調了互信基礎在勞動關係中的重要性，認為當勞動關係雙方已失去互信，即使違法解除，強行判決繼續履行亦不利於勞動者的保護。
- 5 此外，法院也考慮到楊某的崗位已經取消，且其學歷和工作能力已不符合信托行業的要求，客觀上已不具備繼續履行劳动合同的条件。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上