

公司撤销北京办公室与员工解约 员工提十项诉求九项被仲裁驳回

员工二审变更诉求 公司被判赔偿金

□本报记者 李一然

40多岁的赵先生在担任安杰士石油技术(上海)有限公司(以下简称安杰士公司)销售总监期间,公司将北京销售中心办公室撤销,并以劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化为由,解除了双方的劳动关系。

赵先生申请劳动仲裁,提出十项仲裁请求,仲裁驳回了大部分请求。此后,双方均不服,诉至朝阳法院。朝阳法院判决安杰士公司支付违法解除劳动合同的赔偿金、未休年休假工资、尚未支付的工资共66000余元。去年10月,市中中院作出维持原判的终审判决。

员工入职获股权激励 工作十个月被公司解聘

2013年2月4日,家在北京的赵先生与安杰士公司签署了《股权期权激励协议》。当月20日,赵先生入职安杰士公司,任公司销售部总监,在公司所设的北京销售中心办公室上班,双方签有三年期限的劳动合同。

2013年12月,安杰士公司用电子邮件通知赵先生:“由于企业发展战略及组织结构调整,经公司领导研究决定,即日起不在北京设立销售中心办公室,希望你配合好公司相关部门做好交接工作。”赵先生回复称:“对公司今天如此突然决定,我感到震惊。”

2013年12月,赵先生与从上海来京的安杰士公司人事部黄先生办理了工作交接和北京销售中心办公室钥匙及门禁交接手续,但未签订离职协议。此后,赵先生与公司又就解除劳动合同、经济赔偿、报销费用等问题多次发送电子邮件,并表现出同意解除劳动合同、不再要求继续履行的意愿。

2014年1月,公司向赵先生发送《劳动合同解除通知书》电子邮件:“公司多次以邮件、短信、电话的形式希望协商解除劳动合同,至今未和您达成一致,经公司领导决定:自2013年12月17日起解除与您签订的劳动合同;您与公司签订的《竞业协议》同时终止。”

员工十项请求九项被驳 公司称客观情况重大变化

2014年5月,赵先生申请劳动仲裁。朝阳区仲裁委裁决安杰士公司支付赵先生未休年休假工资16331余元,驳回赵先生其他请求。赵先生和安杰士公司均不服,诉至朝阳法院。

法庭上,赵先生称:安杰士公司因种种原因无法顺利股改,考虑到《股权期权激励协议》中股权期权即将于2013年年底生效,于是在2013年12月撤销了位于北京刚装修的办公场所,并试图以不在北京设立销售中心为由,与他

解除劳动合同。虽然他与安杰士公司人事部门办理了工作物品交接手续,但他是安杰士公司的销售总监,公司撤销北京销售中心并不影响双方劳动合同的履行。

因此,赵先生要求与公司恢复劳动关系,继续履行劳动合同;补发工资,支付加班费、工资补贴、带薪年假休假工资、竞业限制补偿金、体检费、请客户用餐费等57万余元,另外按《股份期权激励协议》的约定,公司向赵先生转让公司0.25%的股份或支付所得股份期权收益;按赵先生每月工资实际收入22200元作为基数,为其补缴“五险一金”。

安杰士公司代理律师辩称,北京销售中心办公室被撤销属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,赵先生的劳动合同已经无法继续履行。公司曾与赵先生协商变更劳动合同但遭其拒绝。安杰士公司依法与赵先生解除了劳动合同,赵先生要求恢复劳动关系无法律依据。

公司认为,北京办公室关闭后,赵先生没有为公司提供劳动,要求公司支付此后的工资没有法律依据。同时,安杰士公司称赵先生要求公司支付体检费、请客户用餐费等,以及转让股份、补缴五险一金,不属于劳动争议受理范围且没有事实依据。公司请求法院驳回赵先生的全部诉讼请求。

劳动合同不能继续履行 员工变诉求主张赔偿金

赵先生向法庭提交了劳动仲裁阶段,安杰士公司提交的仲裁管辖异议申请书,上注明“赵先生是与本公司总部直接签署劳动合同,并且劳动合同也明确其职务是销售部销售总监,销售部是公司本部的直属内设机构,地点是在上海市的公司总部;根据赵先生的工作性质和职务,其工作地显然也不可能仅归属于北京;赵先生因其家庭在北京,公司也就默许其在没有具体工作任务时可留在北京,但公司从未明确劳动合同的履行地或工作地为北京。”

庭审中,经法院释明,赵先生

表示如果法院认定安杰士公司系违法解除劳动合同、但双方劳动合同不能继续履行,其诉讼请求变更为公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

安杰士公司认可仲裁管辖异议申请书的真实性,但表示赵先生只是负责北京地区的销售总监,但未提交其他证据。法院对于赵先生主张其系安杰士公司销售部总监,职责范围并不仅限于北京的意见予以采信。据此,法院认定安杰士公司解除与赵先生的劳动合同缺乏事实依据。对于赵先生主张安杰士公司系违法解除劳动合同的意见予以采信。

法院认定公司违法解除 未支持员工股权收益

去年5月,朝阳法院审理后认为,针对安杰士公司撤销北京销售中心是否属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”,一方面,双方所签订的《劳动合同》约定赵先生的岗位为销售部销售总监,职位名称并未进行地域性限定,《劳动合同》亦未就该岗位的职责范围明确说明,无

法反映安杰士公司关于赵先生仅系北京地区销售总监的主张;另一方面,安杰士公司在劳动仲裁管辖异议申请书中自认,赵先生担任总监的销售部系公司本部直属内设机构,赵先生的职责范围并不仅限于北京。

法院认为,安杰士公司撤销北京销售中心,所影响的仅仅是赵先生职权范围内的一部分管辖地域,并不构成赵先生所担任职务岗位的整体缺失,因而不能构成“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”,公司主张依据《劳动合同法》之规定解除与赵先生的劳动合同缺乏事实依据。

据此,朝阳法院判决安杰士公司支付赵先生违法解除劳动合同的赔偿金、未休年休假工资、尚未支付的工资共计66000余元,驳回其它诉求。其中,赵先生的多项诉讼请求如转让公司0.25%的股份或支付所得股份期权收益等,不属于劳动争议受理范围。

一审判决后,安杰士公司、赵先生均不服,提起上诉。去年10月,市中中院作出驳回上诉,维持原判。

【快评】

员工已表达解约意向 要求履行合同难获支持

赵先生最初请求法院判令公司“恢复劳动关系、继续履行劳动合同”,但后法官释明变更了诉求,“不再要求恢复劳动关系、继续履行劳动合同”,而要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。那么,为什么会发生这种变化呢?

法院查明,赵先生是安杰士公司销售总监,并非北京区销售总监,而安杰士公司北京办公室关闭,所影响的仅是赵先生职权范围内的一部分管辖地域,不构成“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”。赵先生的观点有理有据,而可惜的是,在他与安杰士公司人事部经理的多封往来邮件中,赵先生表示同意解除劳动合同,未表达出要求继续履行劳动合同的意图。同时,他还

办理了工作交接手续,交出了办公室钥匙及门禁。这导致形成了赵先生与安杰士公司经协商解除劳动合同的客观事实。据此,法院无法支持赵先生“恢复劳动关系、继续履行劳动合同”的诉讼请求。

假如当初,赵先生坚持不同意解除劳动合同、不办理交接手续、不与公司谈赔偿的事宜。那么他“恢复劳动关系、继续履行劳动合同”的请求有可能得到法院支持吗?答案是肯定的。因此,赵先生的维权经历给劳动者提供了经验和教训,在与用人单位的博弈中,有时候要保持坚决的态度和行为,既不要轻信用人单位补偿的诱惑,也不要轻易作出默许被解除的决定,以免追悔莫及。

□李一然

年夜饭泡汤 定金双倍返还

典型案例

随着春节临近,家家户户都开始忙活准备过年的东西,其中最重要的就是年夜饭。但如果定购年夜饭遇到纠纷,也会给节日添堵。近日,延庆工商分局康庄工商所就解决一起关于预定年夜饭的投诉,在工商干部的帮助下,消费者最终获得了赔偿。

家住康庄的消费者王女士于2015年8月在康庄某饭店预定了2016年2月7日(除夕)当天的年夜饭,本想着提前半年应该没问题了,可没想到的是,王女士于2016年1月接到饭店的电话,声称由于饭店原因,她预定的年夜饭被取消了,王女士非常生气。而临近春节,康庄其余可预订年夜饭的饭馆都已经预约满了,而且王女士早已通知了二十余名亲戚同吃年夜饭的事情。无奈之下,王女士来到康庄工商所投诉。工商所干部在接到王女士的投诉后,立刻到饭店了解情况。原来是该饭店掌勺主厨不幸遭遇车祸,手臂受伤,短期内不能再炒菜了,临时也找不到其他厨师,饭店只得取消今年的年夜饭制售。对此,饭店也表示很无奈。通过工商干部的调解,饭店负责人再三向消费者王女士表示歉意,并退还消费者双倍定金,共计现金400元。消费者王女士谅解了饭店,对调解结果表示满意。

工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者,预定年夜饭的时候一定要注意以下几点:

第一,慎重挑选酒店。最好挑选规模比较大、信誉比较好的酒店,这样的酒店一般经常承办年夜饭宴,经验比较丰富,相对更专业。消费者也可以找亲友推荐一些口碑比较好的酒店。

第二,要去实地考察。消费者选择好酒店之后,最好要去实地考察酒店的位置和环境,交通是否便捷,环境是否合适等。在考察的同时,问清楚酒店有哪些年夜饭套餐、能不能根据个人需求更换菜品等问题。

第三,签订合同协议。在约定好相关事项后,消费者要和酒店签订合同协议,仔细查看合同中是否含有约定好的内容、内容是否详尽,比如客人到齐后,多长时间能上齐菜等具体事项。

第四,留存相关票据。在签订协议后,消费者一定留存好合同协议。如果需要提前交订金,在交完订金后,也要留存交订金的票据,最好票据上加盖酒店公章,遇到问题时,可以更好地维护自己的权益。如果消费者遇到消费纠纷无法解决,可以到就近的工商部门进行维权。

(延庆工商分局 马延景)

《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答 (之十四)

老板侵犯职工和工会组织合法权益怎么办?

问:老板侵犯职工和工会组织合法权益怎么办?

答:工会组织要根据《实施办法》第六十四条、第六十五条、第六十六条、第六十八条规定,依法做好以下三个方面工作:

1.事发提请处理。一是直接将企业违法行为向人力资源和社会保障部门举报。二是通过政府

与工会的联席会议、劳动关系三方协商会议等方式向人力资源社会保障部门通报违法行为,提请其依法处理。三是通过向人力资源和社会保障部门发出《工会劳动法律监督建议书》,提请其依法处理。四是对以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果的,要立即向公安机关报案,由公安机关依法处理。

2.事中配合调查。工会组织可以通过向有关单位或知情人了解情况,查阅、复制与侵权事实有关的资料等方式,依法配合人力资源和社会保障部门、公安机关进行调查,向其提供违法线索、协助搜集证据。

3.事后开展监督。工会组织通过劳动法律监督程序,监督人民政府、人力资源和社会保障部

门、工商行政管理部门、公安机关履行法定义务,对其未按照《实施办法》规定进行处理的情形,工会组织可以向人民法院提起行政诉讼。

贯彻落实《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》

系列问答



北京工商延庆分局协办