

企业因经济情况发展变化裁员符合法律规定

员工额外索要赔偿金终审败诉

□本报记者 李一然

劳动合同法规定，用人单位在符合法定条件及法定程序的情况下，可以根据经济情况发展变化的需要进行经济性裁员。

这条法律意味着，如果用人单位的经济性裁员符合法定条件及法定程序，那么其提前解除与员工的劳动合同便属合法；反之则属于违法解除劳动合同，需向员工支付赔偿金。

2016年7月，北京市三中院审理了原施耐德电气（中国）有限公司（以下简称施耐德公司）员工聂某诉施耐德公司违法解除劳动合同纠纷二审上诉案。法院经审理后认定，施耐德公司因客观经济情况发生变化将北京的办事机构移至武汉而导致的裁员，属于经济性裁员，且事先通知工会并就此作出员工援助计划及补偿方案等，同时已将《裁减人员报告》送交朝阳区人社局劳动关系科，程序合法。聂某在已领取补偿金的前提下要求公司支付其经济赔偿金不符合法律规定，终审判决聂某败诉。

经济性裁员引发争议

聂某于2008年10月31日入职施耐德公司，双方于2015年1月1日签订无固定期限劳动合同，聂某月工资为18034元。

2015年6月30日，施耐德公司与聂某解除劳动合同并支付了126587.93元经济补偿金。聂某在领取补偿金后申请劳动仲裁，请求确认公司解除劳动合同违法，要求其支付违法解除劳动合同赔偿金126587.93元。仲裁委裁决驳回聂某的申诉请求后，聂某不服起诉至北京朝阳法院。

在朝阳法院开庭时，聂某诉称：施耐德公司为了部门的精简，解除了双方签订的无固定期限劳动合同，属于违法解除劳动合同，要求其支付违法解除劳动合同赔偿金126587.93元。

为了证明自己的这一主张，聂某向法院提交了《解除劳动合同通知书》、2014年12月5日宣布裁员沟通会视频及2015年5月5日施耐德公司总裁讲话视频，其中《解除劳动合同通知书》中记载：“根据劳动合同法第四十一条规定，由公司决定，向工会说明情况并听取工会意见后，经向劳动

部门报告，公司现依法解除与您于2015年1月1日签署的劳动合同。公司与您的劳动合同将于2015年6月30日（解除日）解除，自2015年7月1日起，双方不存在任何形式的劳动关系。公司将依法向您支付经济补偿金……”聂某称上述视频显示施耐德公司并未提供任何证据证明其到底因何客观经济情况的重大变化，而必然导致合同无法履行，且裁员针对的不是施耐德公司在北京的全体职工，而是个别职工，员工也只是被动告知将被裁员，施耐德公司并未听取员工意见，会议声称的裁员时间与劳动行政部门备案材料显示的备案时间不一致，与劳动行政部门报告里的回执资料时间不一致，补偿方案等信息在会议中也未明确，因此施耐德公司裁员程序不合法。

裁员符合法律规定

庭审中，施耐德公司对聂某提交的证据的真实性予以认可，并称其就裁员事宜与员工进行了沟通，补偿标准高于法定标准，也给了员工较长时间去寻找工作，施耐德公司的裁员行为符合法律规定。

为证明其实行裁员符合法定程序，施耐德公司当庭向法院提交了《关于本公司部门迁移与员工安置事项的有关意见》、朝阳区人社局出具的接受回函、《裁减人员报告》、《实施方案即经济补偿金方案》、《董事会决议》、《拟裁减人员花名册》、《告知函》等证据。其中，盖有工会公章的《关于本公司部门迁移与员工安置事项的有关意见》记载：“施耐德工会2015年3月27日召开专项会议，就公司QCS在北京的业务及办公室迁移至武汉的政策及经济背景进行了了解，对员工安置问题进行了沟通和讨论，形成决议如下：1.工会已知悉公司做出的员工安置方案，包括安置员工名单、员工情况与结构、安置时间表、员工援助计划及补偿方案等内容……”朝阳区人社局劳动关系科出具的回函内容为：“我科于2015年4月9日收到施耐德公司交来的《裁减人员报告》、《企业基本情况》、《情况说明》、《实施方案

即经济补偿金方案》、《董事会决议》、《关于本公司部门迁移与员工安置事项的有关意见》、《拟裁减人员花名册》、《拟裁减人员工资台账》材料。”《裁减人员报告》记载：“为了配合施耐德全球的发展战略，适应中国的经济转型，公司将基于现有的业务布局进行调整，决定设于北京的‘质量和客户服务中心’部门在2015年6月30日前迁移至武汉。”2014年12月1日《董事会决议》批准根据经济环境的变化和中国政府西部大开发政策的要求，将QCS北京的业务及办公室迁至武汉。

为了强调公司的裁员合法，施耐德公司在法庭解释说，公司于2014年12月5日即向相关员工发出会议邀请，召开了QCS北京业务及办公室迁移沟通会，介绍裁员原因、背景、时间表、工作机会及补偿方案等，为员工提供了额外的补偿和充裕的时间，并称2014年12月26日、2015年3月20日其又多次发送会议邀请进行答疑，2015年5月13日向部分尚未签署离职协议员工发送《员工告知信》，通报裁员进展，并再次提示拟裁减员工及时签署协商解除协议，以获得额外补偿。

聂某称他出席了公司的迁移沟通会，也认可收到了公司的《员工告知信》以及《解除劳动合同通知书》，但不认可其证明目的，称工会回函和施耐德公司《告知函》打印在一张纸张中，日期也是之前填好的，且该文件加盖的是四年前就废止的工会公章，可以反映出施耐德公司工会并不存在，该文件无效。

员工索要双倍赔偿败诉

朝阳法院审理后认为，结合一审庭审查明的事实，施耐德公司于2014年12月5日召开了相关员工沟通会，介绍了裁员的原因、背景、时间表、工作机会、补偿方案等，明确了公司将QCS北京的业务及办公室撤销，并于2015年6月30日前迁至武汉，之后又通过召开答疑沟通会等方式，已履行了与劳动者协商过程；施耐德公司在听取工会意见后，就其裁减人员方案向朝阳区人社局进行了报告，2015年4月9

日朝阳区人社局劳动关系科回函收到施耐德公司裁减人员的相关材料，故该院认为施耐德公司在裁员程序上符合法律规定。另聂某与施耐德公司在签订无固定期限劳动合同之前，已签有两份固定期限劳动合同，施耐德公司依法与聂某订立无固定期限劳动合同的行为并无不妥，且施耐德公司于2015年3月向朝阳区人社局提交了裁员报告，说明施耐德公司裁员的原因并未在2014年12月5日消失，故双方签订无固定期限劳动合同的行为，与施耐德公司解除劳动合同的行为并不矛盾，而施耐德公司与聂某解除劳动合同前将解除理由通知了工会，且向聂某送达《解除劳动合同通知书》并支付了经济补偿金，故聂某要求确认施耐德公司系违法与其解除劳动合同并要求支付赔偿金的请求，缺乏事实及法律依据，法院不予支持。据此，一审判决驳回了聂某全部诉讼请求。

一审判决后聂某不服，向北京市三中院提起上诉。

二审中，施耐德公司再次表示，对于裁员的原因、背景、补偿方案等，多次召开员工座谈会，已得到了大多数员工的认可，与超过100名员工签署了解除劳动合同协议，仅4名员工被单方解除劳动关系，与其中一名员工的劳动争议已经由二审法院作出终审判决，生效判决认定施耐德公司的解除行为合法。聂某主张没有履行工会告知义务，事实上施耐德公司已经充分证明履行了工会告知义务，程序完备。工会在施耐德公司更名后虽未及更名并更换公章，但持续履行工会职责，工会回函应被认定为有效。同时，法庭上聂某认可施耐德公司已向其支付解除劳动合同经济补偿金126587.93元。

2016年7月20日，北京市三中院审理后认为，施耐德公司进行经济性裁员并未违反法律规定，亦已向聂某送达《解除劳动合同通知书》并支付了经济补偿金，一审法院未支持聂某要求确认施耐德公司违法解除劳动合同并支付赔偿金的请求，并无不当，法院予以维持。据此作出驳回聂某的上诉，维持原判的终审判决。

施工单位推倒墙 女工受伤获赔偿

李女士上班期间，在墙旁边干活，墙的另一边有施工单位在施工，将墙铲倒，全部倒在李女士身上，将李女士砸成重伤，施工单位给李女士花费部分医疗费后不再给付补偿，故李女士将施工单位起诉到顺义法院，要求赔偿其损失。

原告李女士诉称：2010年4月15日自己在物业公司上班，被告某建筑公司正在施工，铲沙子时把墙挤倒了，压伤了正在墙的另一侧的原告。原告被送至顺义区医院救治，因伤势严重被转至朝阳医院住院治疗，之后又进行了康复治疗。因与被告就赔偿问题无法协商一致，故起诉至法院，要求判令：被告赔偿原告医疗费、住院伙食补助费、残疾赔偿金、营养费、误工费、护理费、等费用共计1212125.41元。

被告某建筑公司辩称：原告是2010年4月15日受伤，到2016年3月15日才起诉，已经超过诉讼时效。从事发到后续的康复治疗，被告一直积极履行义务。被告已经向原告支付了包括医疗费、交通费、住院伙食补助费等应当支付给原告的全部费用。原告的伤残等级经过劳动能力委员会鉴定为六级，无需再行鉴定。且原告受伤后至2015年底，原告单位一直支付工资，故不存在误工费和被扶养人生活费损失，故不同意赔偿护理费。医疗费中有部分治疗与本案无关，不认可。后续治疗费没有实际发生，不认可。

法院经审理认为：本案中某建筑公司因过错造成李女士受伤的损害后果，应承担相应的侵权责任。李女士在受伤后一直进行治疗及康复治疗，身体一直处于未完全恢复状态，李女士合理损失一直持续存在且未完全确定情况下，于2016年起诉并无不当。李女士医疗费中部分治疗结石、脑供血不足等症状的费用，在本案中未提交充分的证据证实与本案存在关联性，对于该部分费用法院不予支持。因李女士受伤后的工资并未减少，故其主张误工费的诉讼请求，无事实及法律依据，法院不予支持。李女士经鉴定为部分护理依赖，法院根据其伤情、年龄、健康状况等因素在本案中自定残之日起确定护理期限暂计算五年，如届时仍未恢复生活自理能力，李女士可继续主张相应权利。李女士主张的后续治疗费数额较大且并未实际发生，宜待实际发生后主张权益，本案中不予支持。李女士所有合理损失，由某建筑公司承担赔偿责任。

对于某建筑公司提交的其他票据费用，因其系侵权方且费用已经实际支出，本案中不予抵扣。某建筑公司未提交票据的部分，因原告李女士不予认可，某建筑公司未进一步举证情况下，本案中不予抵扣。法院最终判决被告某建筑公司赔偿原告李女士医疗费、住院伙食补助费、残疾赔偿金、营养费、护理费、交通费、精神损害抚慰金、鉴定费共计703436.45元。

通讯员 张旭

■有问必答

提问：本报读者 邢信伦 回答：北京谦君律师事务所主任 武丽君

非京户籍夫妻，怎样在北京办离婚？

□本报记者 王香阁

本报读者 邢信伦：我31岁，是东北人。我老婆是广西人，今年29岁。4年前，我与老婆同在一家公司上班，后来发展成男女朋友关系，不久就结了婚。

因公司规定，夫妻不能同在该单位工作，我便辞了职。到新单位上班后，因经常出差夫妻感情变得淡了，加上其他原因，我们夫妻矛盾不断升级，近日打算和平分手。

但在办离婚手续时犯了难：当初结婚时，是她拿着身份证和户口簿，跟我到我老家去办的结婚登记。现在要离婚了，她不愿再到我老家去，而我也不愿到她老家去办。

我们两人都是外地户口，不知能否在北京办离婚？如果不能在北京办，我们应该去哪里办？

武丽君：邢先生，您好，《婚姻登记条例》第三章第十条

规定，内地居民自愿离婚的，男女双方应当共同到一方当事人常住户口所在地的婚姻登记机关办理离婚登记。根据您的情况，您与爱人都是外地户口，如果双方协议离婚，需到一方户口所在地民政部门婚姻登记处办理。

如果您们不想回原户口所在地办理离婚手续，也可以在北京通过离婚诉讼解决，但您必须提

供您与爱人在北京连续居住满一年以上的居住证明，法院出具的离婚调解书或者离婚判决书与离婚证具有同等法律效力。

