

# 公司车辆被淘汰 司机不服转岗可否解约?

公司：车辆排放不达标，决定停运并取消司机岗位  
司机：公司实质上是为节省开支，不具客观性，不同意转岗  
仲裁委：公司因政策停运车辆、单方解除拒转岗员工符合法律规定

## 【案情摘要】

段某于2005年6月20日入职某广告公司，任司机职务，主要工作是驾驶该公司唯一一辆别克商务汽车。

2017年2月15日发布的《北京市空气重污染应急预案》规定：北京国一、国二排放标准轻型汽油车五环路（不含）以内道路工作日限行。因该公司这辆别克商务汽车属国二排放标准，属限行之列，因此，公司决定将该车辆停运。

因此车停运，公司认为企业设置的司机岗位已无存在必要，故开会决议：因别克汽车属于限行范围，且该车辆于2005年购入，使用年限较长，车辆事故频发，已达到报废标准，若继续保留开支巨大，为节约车辆维修成本及人件费支出，决定停运该车。同时，取消司机岗位，并与段某协商调岗。

段某得知公司这个决议后表示，其本人除司机岗位外，不愿意调至其他岗位。段某还说，其愿意提供自家车辆供公司继续使用，公司只需支付合理的租用费用即可，不必停运车辆及取消司机岗位。

此后，该公司以段某不同意调整岗位为由，根据《劳动合同法》第40条第3款的规定，与段某解除劳动合同，并支付了解除劳动合同经济补偿金。

段某不服公司决定，诉至仲裁委。

段某的诉请理由是，其所在广告公司停运车辆，取消司机岗位，实质上是为了节省开支，并不具有客观性。况且，该公司的司机岗位不必然被取消，其可以使用其他车辆代替。由于该公司的做法不符合法律规定的客观情况发生重大变化之情形，故解除其劳动合同的行为违法，应向其支付解除劳动合同赔偿金。

## 【审理结果】

仲裁委审理认为，某广告公司的车辆因政策原因成为限行车辆，继续运行成本较高确属实情，构成《劳动合同法》第40条第3款规定的“客观情况发生重大变化”之情形。

至于某广告公司是选择更换其他车辆运营，还是选择不保有车辆运营，取消司机岗位，属于该公司在“客观情况发生重大变化”时行使公司自主经营管理权的范畴，不应受到干预。

某广告公司最终选择了后者，同时与段某协商调整工作岗位，而段某明确表示不愿意调岗，在此情形下某广告公司单方解除劳动合同，符合《劳动合同法》第40条第3款的规定，不属于违法解除。

综上，仲裁裁决驳回段某的仲裁请求。

## 【争议焦点】

某公司关于停运车辆，取消

司机岗位的主张，是否符合客观情况发生重大变化之情形。

## 【案例启示】

本案引申出的一个重点问题，是如何把握《劳动合同法》第40条第3款的适用。在此，有必要将《劳动合同法》第40条第3款的规定做一个分析。

先看原文规定：有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议。

这就是说，适用该条款，需要从四个方面去衡量，下面将对这四个方进行逐项分析：

第一，劳动合同订立时的客观情况发生了重大变化。其中重点有二：

一是情况变化是相较于订立劳动合同时而言的。若订立时已经能够预见，则不存在所谓的情况变化。

具体案例可见“拜耳医药保健有限公司上诉刘婷劳动争议一案”。本案中，拜耳医药公司因业务并购需要对人员进行整合，故作出取消刘婷岗位的决定。

本案的二审判决认为，双方在签订劳动合同时，已经明确了拜耳医药公司的并购事宜，双方在对并购事宜有充分预期的基础上协商一致订立了无固定期限劳动合同，可见该并购事宜系双方订立劳动合同时所依据的客观情况之一，不属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化。

二是情况变化具有客观性。实践中，有些法律工作者仅将“客观情况”局限于客观经济、政治和社会等情况，具体说来，依据原劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》(1995年1月1日施行)第26条第4款的规定，本条中的“客观情况”是指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第27条所列的客观情况，也即其所谓的客观情况仅仅为企业迁移、被兼并、企业资产转移等情况或类似情况。

事实上，企业发生上述情况并不常见，尤其是对中小企业而言。由于中小企业的用工管理对市场变化、政策变化极为敏感，如果不能随之调整则极有可能导致整个企业经营陷入困境。因此，考虑到中小企业的经营管理的自主权利，应当对客观性的考察放宽要求，不应仅仅局限于法律列举的情形。况且，现实总是千变万化的，要让市场经济充满活力，需让市场经济的主体即各个企业在各种情况下均能灵活应付才可。

因此，凡用工管理的变化，只要不带有管理人员的主观色彩，不是针对某个员工的，只是为了企业的发展而做出决定，即可定义为具备了客观性。

第二，客观情况的变化导致用人单位与劳动者之间的劳动合同无法继续履行，即客观情况发生重大变化与劳动合同无法继续履行之间存在因果关系。因果关系的判断在实践中比较容易确定，在事实调查中查明劳动者原岗位是否应当存续即可。

第三，用人单位就变更劳动合同内容进行了协商，且经协商仍未能就变更劳动合同内容达成协议。

实践中，比较常见的是在协商后劳动者态度鲜明地表示，除当前岗位或待遇外，不愿意有任何变动。据此，用人单位或裁判人员均可认识到双方已经没有协商的可能性，不能达成协议实属必然。此时，用人单位已经尽到了协商的义务。

但是，也有个别情况，即劳动者并未明确对协商可能性给予彻底否定，只是对用人单位提供的某项思路给予否定。在此情形下，如何判断用人单位已经尽到了协商的义务，或者说，如何判定用人单位单方解除劳动合同的时机已经成熟呢？在此，“李德翠与北京外国语音像出版社有限公司劳动争议案”提供了思路。

该案中，因客观情况发生重大变化，外国语音像出版社以此为由提出变更与李德翠之间的劳动合同，变更思路为对李德翠进行调岗降薪，李德翠不同意调岗降薪，外国语音像出版社遂以协商不成解除了劳动合同。

李德翠认为外国语音像出版社的解除行为违法，提起仲裁，仲裁驳回了李德翠的请求。其起诉至法院。

一审法院认为，用人单位变更劳动合同应遵循平等、公平等基本原则。外国语音像出版社与李德翠的协商过程中，方案为接受调岗、降薪，或者解除劳动合同，该行为在形式上给劳动者提供了选择的权利，实质上以降薪调岗为前提损害了李德翠的权益。李德翠认为调岗降薪侵害其权益，外国语音像出版社则以客观情况发生重大变化，不能就变更劳动合同协商一致为由解除劳动合同，此行为确属违法。

外国语音像出版社不服一审判决提起上诉，二审法院认为，外国语音像出版社提出的条件并不违背法律规定，且协商并不意味着必须达成一致意见。在不违背法律规定的前提下，各方在协商过程中提出意见并明确各自观点，均系基于平等自愿原则对自己权利的处分行为，均应予法律保护。李德翠与外国语音像出版社各自对岗位及工资提出意见，均不违反法律规定，但双方均不能接受对方意见，属于在法律框架内经协商未能达成

一致，而非任何一方有意损害另一方的合法权益，故外国语音像出版社不属于违法解除，对一审进行了改判。

李德翠对二审判决不服，申请再审，再审驳回了李德翠的申请，维持原判。

从该判例可知，协商并不要求用人单位就新的岗位安排或薪资待遇进行充分释明，因无论作出如何的安排均代表着用人单位的意志，而劳动者是否愿意接受则代表着劳动者的意志，双方意志不能统一，则代表协商不成。故在实践中，劳动者往往以用人单位未充分告知新岗位安排，知情权受到损害，或者用人单位的新安排与目前相比有降低，现有权益受到损害为由，主张用人单位未有充分协商，实则不然。

第四，用人单位需要提前30日通知或者额外支付一个月的工资后方可解除。一般情况下，用人单位均会提前一个月通知解除劳动合同，若没有提前30日通知，则可以从用人单位解除劳动合同支付补偿金的金额上考虑，是否包含了一个月的待通知金。若有，在程序上的该项要求已经达到。若没有，则用人单位可能承担违法解除的风险。

最后，需要注意的是《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条规定：因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。因此，就上述4个要点，均应由用人单位举证证明其已经达到了相应的要求，否则，应当承担举证不能的不利后果，即被判定为违法解除。

北京市东城区劳动人事争议仲裁院 胡珊

## 夫妻离婚时 共同经营的微店怎么分?

周女士辞职后注册了一家微店，代理了一个内衣品牌，做起了微商。由于她擅长经营，微店效益很好，生意越做越大，每天都会接到上百件订单。此时，周女士觉得一个人无法应付日常工作了，她的丈夫蒋先生就办了辞职手续，给她当帮手。

蒋先生每天负责包货，填写快递单，联系快递并发货；周女士主要负责网上和客户沟通。最近，两人因感情出现问题打算离婚。

如今，这家微店已经初具规模，每月的利润用来还房贷和生活支出，也算是夫妻俩生活收入的唯一来源。蒋先生提出把微店作为夫妻共同财产进行分割，但周女士认为该店是她一手做起来，与蒋先生没有任何关系，故不同意分割。蒋先生想知道：周女士说的是不是有道理？如果真的离婚，该微店能不能作为夫妻共同财产进行分割？

## 说法

微店是最近几年兴起来的一种网络平台，属于网店。而网店是依托于网络的特殊财产，属于网络虚拟财产。网络虚拟财产在网络空间中是有“价值”的，有的还能“交易”，变为现实生活中的财产。所以，《民法总则》第127条规定：“法律对数据、网络虚拟财产的保护有规定的，依照其规定。”

既然法律已经做出这样的规定，那么，数据、网络虚拟财产当然是一项民事权利了，且属于一种新型财产权，是受法律保护的。

网店的经济价值大致包括三方面：一是网络店铺进货，即库存；二是买家所支付的货款；三是网店本身具有的无形价值，比如商业信誉、客户资源、好评率等。

综上，可以这样认为，这家微店是由周女士和蒋先生夫妻共同开办和经营的，属于夫妻共同财产，在离婚时是可以分割的。在分割时，上述第一项和第二项财产的分割与一般财产分割没有什么区别。但第三项微店的处理比较特殊。由于目前存在着淘宝“店铺不得转让”的规则，所以，在实际分割这类网络虚拟财产时，双方可参照网络查询价值进行协商，在协商一致基础上，取得微店的一方，按照双方所协商的价值给予另一方相应的经济补偿。

潘家永 律师

## 村居顾问律师传递消防知识 共建消防安全社区

为发挥“村居法律顾问”贴近基层的优势，充分利用村居法律顾问懂法、讲法的职能作用，拓宽村居法律顾问工作领域，2017年12月4日，十三陵司法所联合北京金标律师事务所在胡庄社区举行了以普及消防法律知识为主题的宣传活动。

针对近期北京市出现的高发火灾情况，为了提升辖区村民的消防安全意识，北京金标律师事务所的王海洋律师从普及消防法律知识的角度出发，用通俗易懂的语言和典型案例，向村民详细解读了《中华人民共和国消防法》中公民的权利和义务，并介绍了发生火灾后应该如何正确报警、损坏消防设施会受到哪些处罚等消防知识。还将讲座上的知识编成问答题，与在场的群众进行了消防安全知识问答活动，

大家纷纷热情参与，踊跃答题。通过这一问一答，加深了村民对消防法律法规知识的印象。此项活动通过图片展、咨询台、悬挂横幅等多种形式向百姓宣传法律知识，共发放各类宣传材料500余份。让律师参与到此宣传活动中，不仅提高了村民的法律意识，还增强了村民的消防安全意识，为有效减少和预防社区火灾事故的发生，起到了积极作用，更为推动十三陵镇村居法律顾问工作提供了巨大的推力。



昌平区司法局