

依照搬迁计划调整岗位 员工不从即予辞退 公司错用法律被判赔偿9万元

□本报记者 赵新政

如果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，按照《劳动合同法》第40条第3项的规定，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的，可以解除劳动合同。在这里，所谓的“客观情况发生重大变化”，主要是指因不能预见、不可避免、非因当事人的事由所导致客观情况发生重大变化，否则，适用该条款解除劳动合同就是违法的。

高大明所在的公司，为因应市场变化决定从北京外迁到山东，他不愿随迁也不同意调整其岗位，公司便以上述法律规定将其辞退。历经仲裁、法院一审后，双方又诉至法院。10月23日，二审法院终审判决，维持一审法院作出的公司系违法解除劳动合同关系的认定，判令公司支付赔偿等97010.92元。

搬迁计划尚未实施 就要调整员工岗位

高大明今年50多岁。2012年8月27日，经招聘进入北京一家科技公司。根据业务特长，公司将他安排到质量管理部工作。双方在劳动合同中约定，高大明的月工资包括岗位工资6067元、绩效工资两部分。其中，岗位工资与绩效工资的比例为7:3，外加保密津贴50元、数额不定的交通费、补贴和加班工资等。

“工作这么多年相安无事，2018年初发生了变故。”高大明说，公司对员工的宣传是：根据市场环境变化，公司决定进行战略调整，其重要措施之一就是公司将公司整体搬迁至山东省烟台市。

按照搬迁计划，公司新办公地址将于2019年底建成，届时北京仅保留研发部门，其余部门均搬迁至新厂。高大明所在的质量管理部属于搬迁之列。2018年1月8日，公司告知其所在工段将被裁撤，给其20000元补偿要求其离职。若其不接受，因公司没有工作安排，其绩效工资将按30%的开支。

高大明不同意公司提出的补偿方案，公司于2018年2月1日将其调整至工程部工作。同年3月1日，他发函给公司，明确表示不

同意调岗，但没有回应。过了一段时间，即在2018年5月16日，公司向高发送解除劳动关系通知。

高大明认为，公司调整其工作岗位、变更工资数额乃至解除劳动合同的行为，均未经过沟通协商，全部是单方通知决定，因此，属于违法解除劳动合同。更为严重的是，公司这些违法行为均发生在只有搬迁计划、未有搬迁事实的基础上，对于此类侵权行为必须予以纠正。

未经协商解除合同 法院判令公司赔偿

高大明不服公司决定，以要求支付工资差额、加班费差额、违法解除劳动合同赔偿金等为由申请劳动争议仲裁。仲裁裁决支持高大明的请求后，公司在法定期限内向一审法院提起诉讼。

公司辩称，其依据市场环境进行战略调整并决定整体搬迁，高大明所在部门要迁往外地。为此，公司提前与其进行沟通，但其不同意赴外工作、亦不同意与公司解除劳动关系。在此情况下，公司才调整其岗位。然而，他在调岗后消极怠工并发函给公司表示不同意调岗，在多次沟通无果的情况下才决定与其解除劳动关系。

高大明说，公司在解除其劳动关系时仍有质量管理部等相关部门没有搬迁。公司称，部门的搬迁或裁撤不是一蹴而就的，而是一个持续的过程，这些部门终将于新厂建成后进行搬迁。

公司提交的证据显示，2018年1月8日，行政部经理薛某与高大明有如下谈话：

薛：您的主要工作情况如何？

高大明：主要工艺部分方面的工作。

薛：现公司调整，原岗位相关工作已经没有了，部门也向公司反馈了，现看你有没有意向与公司协商解除……如果你同意解除，公司可以给予一定费用补偿，2万元。

高大明：……我不接受这个解除方案。

薛：……如你不接受，以后因为工作没有安排，所以你的30%的绩效无法发放，也希望你认真考虑。

高大明：我再考虑考虑……
2018年5月，公司出具的解除劳动合同通知书载明：“经公司研究决定相关部门被裁撤。公司于2018年6月9日与你解除劳动关系。”

就工资差额部分，高大明主张其绩效工资虽然是浮动的，但绩效工资和岗位工资是成比例的，平均每月达2600.04元绩效工资。因此，不同意调岗降薪，且2018年2月至6月核算其绩效工资有误，应按照规定标准补足差额。公司称其在该时间段内消极怠工，工作量较少，没有绩效工资。

高大明认可其曾在工程部报到，但没有做工程部安排的工作，也未正常提供劳动。不过，他还要求公司向其支付2017年5月1日法定节假日加班费为836.83元、2017年10月1日法定节假日加班费为941.43元。公司主张上述期间，已按岗位工资6067元核算支付过加班工资，不同意再支付所谓的差额。

法院认为，工资为劳动者的劳动所得，高大明认可其2018年2月至6月期间并未正常提供劳动，公司支付其上述期间的工资数额未低于法定标准，无需支付相应的工资差额。经核算，高大明离职前12个月平均工资为8024.47元，其加班工资计算基数应按照提供正常劳动应得工资确定，绩效工资应当纳入加班工资计算基数，因此，公司应支付其加班工资差额。

公司主张其因客观条件发生变化无法与高大明继续履行劳动合同，但其并未提交证据佐证经与高大明协商不能就变更劳动合同达成协议，且公司亦认可高大明所在的部门尚未裁撤，计划迁移的时间点亦为该公司在外埠厂房建成之后，由此，法院认为，公司于2018年6月9日以客观条件发生变化、相关部门被裁撤为由解除劳动合同确有不妥，属于违法。据此，判决公司支付高大明2017年加班工资差额717.28元、违法解除劳动合同赔偿金96293.64元，两项合计

97010.92元。

客观情况是否变化 应由外部条件决定

公司不服一审判决提起上诉，并提交了公司决定搬迁的董事会决议、裁撤有关部门的总经理办公会记录等。

二审法院认为，《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（四）》第11条规定：变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗的，该变更有效。本案中，公司调整高大明岗位后，其到新岗位工作已经超过一个月，且该变更未违反法律法规规定，当属有效。期间，其未正常提供劳动，公司有权核减薪酬。

二审法院认为，《劳动合同法》第40条第3项规定中的“客观情况发生重大变化”是指劳动合同订立后发生了当事人无法预见的变化，该变化使劳动合同全部或者主要条款无法履行，或者继续履行将出现成本过高等显失公平的状况。该条款的适用情形是：作为劳动合同法律行为基础或环境的客观事实客观上发生了异常变动、该变动由不可归责于当事人的事由所致。这些情形一般包括：1.地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力；2.受法律、法规、政策变化导致用人单位迁移、资产转移或者停产、转产、转（改）制等重大变化；3.特许经营的经营范围等发生变化。

在上述情形中，外因起主导作用，用人单位的自主决定权相对较弱。由此来看，因企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，即便产生了单位迁移、资产转移等客观结果，但因其系用人单位为追求企业利润而主动采取的适应市场变化的经营行为，故不属于《劳动合同法》第40条规定中的“客观情况”范畴。本案情况即属于此。

鉴于一审法院认定事实清楚，适用法律正确，故终审判决驳回上诉，维持原判。

公司产品销售走出困局 能否单方下调工资提成

编辑同志：

2018年度，我们所在公司因销路不畅造成产品大量积压。为充分调动销售人员的主观能动性，全力打开销路，公司于今年初决定将原来按销售金额3%的工资提成提高到6%，并写入与我们续签的劳动合同。

近来，由于市场需求突然出现变化，加之我们确实非常努力，公司的产品销量峰回路转，甚至出现了供不应求的局面，我们的提成工资随之水涨船高。公司为平衡其他部门员工的情绪，于近日单方决定仍按3%实行工资提成，对我们已经领取的超过3%部分也要求追回。

请问：公司的做法对吗？
读者：林如欣等6人

林如欣等读者：

公司的做法是错误的。一方面，公司无权单方下调提成工资。

提成工资比例属劳动合同的重要条款及内容，对其进行变更，是对该条款及内容的变更。而《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”即在未与你们协商并达成一致意见的情况下，公司无论出于什么原因，基于什么理由，都不得私自下调。

另一方面，公司的行为属于克扣工资。

《关于工资总额组成的规定》第四条规定：“工资总额由下列六个部分组成：（1）计时工资；（2）计件工资；（3）奖金；（4）津贴和补贴；（5）加班加点工资；（6）特殊情况下支付的工资。”其中的计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。提成工资无疑当属其列。公司私自下调，甚至对你们已经领取的超过3%部分也要求追回，等于无正当理由扣你们的工资。

因为，《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第三条规定：“‘克扣’系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。”《工资支付暂行规定》第十五条也规定：“用人单位不得克扣劳动者工资。”

此外，你们有权要求劳动行政部门处理。

《劳动合同法》第八十五条规定：“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；……”

颜东岳 法官

怀柔区市场监督管理局 开展2019年世界标准日宣传

广泛传播标准化理念知识

充分利用怀柔区市场监督管理局微信公众号转发2019年世界标准日祝词及海报，广泛普及标准化知识理念。充分利用LED显示屏滚动播放“标准国际化助力高质量发展”宣传片，营造标准化良好氛围。组织怀柔区国家级社会管理和公共服务标准化试点单位——黄花城水长城景区、国家级服务业标准化试点单位-怀柔区气象局参加2019年世界标准日纪念会议，学习交流标准化工作经验方法。

积极参加标准化学习交流

组织标准化工作人员和辖区企业代表参加北京市市场监督管理局和首都标准化委员会办公室联合举办的2019年世界标准日纪念会议，了解国际标准在不同行业领域的前沿发展趋势，观摩学习国家会议中心服务标准化建设情况。参加北京标准化协会举办的世界标准日纪念大会，了解新中国标准化七十年建设成就，学习京源中科标准引领企业高质量发展、北京排水集团标准化助力质量提升先进经验，参观北京市

交通运行监测调度中心信息化标准化建设。

加强标准化管理与服务

宣传周以来，以双随机执法检查为契机就企业标准情况进行检查，做好标准化法宣贯，告知企业做好企业标准自我声明公开工作。同时强化辖区企业产品标准自我声明公开管理服务，利用门户网站、行政服务窗口、咨询电话等渠道强化帮扶指导，积极答疑解惑，帮助企业解决遇到的问题和困难，助力企业标准化管理。

10月14日是第50届世界标准日，为广泛凝聚社会共识，营造全社会关心支持标准化工作的良好氛围，按照国家标准化管理委员会和市市场监督管理局有关工作部署，怀柔区市场监督管理局围绕“视频标准创造全球舞台”宣传主题，结合实际，开展了持续半个月的各类宣传活动。

·广告·