

国际订单大部分取消 企业经营难以为继

疫情冲击之下如何妥善处理劳资纠纷

□本报记者 李婧/文 邵怡明/绘图



受新冠肺炎疫情影响,知名头盔厂家陷入国际订单大部分取消,企业经营难以为继困境。不裁员,企业无法生存,而裁员,职工的生活又陷入困境。这该怎么办呢?劳模律师左增信带领团队通过调解,让双方走出困境。

基本案情

2020年3月中旬,通州区劳动争议调解中心调解员接到一个来自河南的电话。这位职工说,他的单位是北京一家头盔生产公司。公司通过微信,告诉他公司将经济性裁员20人左右,他也在被裁的范围之内。

调解员与公司沟通之后了解到,这家公司成立于1993年,主要产品是航天员主要装备、飞行员头盔、F1方程式赛车头盔、房车拉力赛车头盔、卡丁车头盔、摩托车

赛车头盔,在国际上具有一定的知名度。国际订单是该公司的主要业务。公司有68名员工,其中北京本地40名,外地28名。受新冠肺炎疫情影响,公司海外订单被取消了80%左右。目前,大量的半成品积压,造成公司资金周转严重困难。现有生产任务只有同期的40%,因外地员工不能返京,公司计划裁员20人左右。

公司负责人向调解员诉苦,目前无力支付工资,即使只发给

职工生活费和缴纳社会保险资金也运转不下去。如果不裁员,公司难以为继。另一方面,大多职工任职多年,而且都有独门技术。裁员后,如果公司恢复正常生产,技术工人就会短缺。公司目前处在两难境地。

对于职工来讲,他们已在公司工作十几年,如果离职再就业前景并不乐观。员工们不希望公司就此倒闭,更愿意同公司共渡难关。

调解结果

经过左增信律师团队的调解,公司与员工达成协议。其中,5名本地职工符合享受基本养老保险待遇条件,公司为他们办理劳动合同终止手续。

同时,公司承诺业务恢复正常时返聘他们作为劳务人员继续发挥余热。6名员工与公司协商解决解除劳动合同,公司按协商数额向他们支付补偿金,公司也承诺

恢复正常生产后优先录用他们回公司工作。

此外,还有2名外地职工与公司存在其他纠纷,最后通过补偿金形式达成协议。

劳模律师解读

问题一:用人单位在什么情况下可以经济性裁员?

左增信律师介绍,根据我国《劳动合同法》第四十一条的规定,有下列情形之一,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:(一)依照企业破产法规定进行重整的;(二)生产经营发生严重困难的;(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

结合本案,该企业因疫情影响生产经营严重困难,属于可裁员的情形。但要依法提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工意见,并向劳动行政部门报告。

问题二:一则裁员通知,就能“裁”员吗?

左增信律师介绍,根据《企业经济性裁减人员规定》,企业

裁员有如下程序:(一)提前三十日向工会或者全体职工说明情况,并提供有关生产经营状况的资料;(二)提出裁减人员方案,内容包括:被裁减人员名单,裁减时间及实施步骤,符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法;(三)将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见,并对方案进行修改和完善;(四)向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见,并听取劳动行政部门的意见;(五)由用人单位正式公布裁减人员方案,与被裁减人员办理解除劳动合同手续,按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金,出具裁减人员证明书。

“从本案的情况看,企业只给员工发送裁员通知,并不符合裁员的合法程序。”左增信律师介绍。

问题三:哪些员工是公司不能随意裁员的?

左增信律师表示,根据《劳动合同法》,裁减人员时,应当优先留用下列人员:(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的;(三)

家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。而且用人单位因破产、经营困难等原因裁员的,在六个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

“还有一些员工,不能因企业经营困难被裁员。比如,从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;女职工在孕期、产期、哺乳期的;在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的等。”左律师介绍。

问题四:被裁员后,员工应得到什么补偿?

左增信律师介绍,用人单位裁员的补偿标准与辞退员工的补偿标准一样,员工在该单位工作每满一年就支付一个月的工资作为赔偿。员工工作时间在6个月以上1年以下的,按一年计算,发放一个月工资;工作不满6个月的,以6个月计算,发放半个月工资作为补偿。

劳模律师提示

左增信律师介绍,企业经济性裁减人员必须符合法定条件。在确实属于经济性裁员的情形下,职工的合法权益也应当得到保障。职工面临被裁员时,要关注以下问题:是否符合可裁员的法定条件、企业是否按照法定程序裁员等。此外,被裁员职工还要

注意,自己是否享受到了法律规定的补偿、是否办理了相应手续。根据法律法规,用人单位在合法裁减人员后,必须与被裁减人员办理解除劳动合同手续,按照有关规定向被裁减人员支付经济补偿金,出具裁减人员证明书。若用人单位以经济性裁员的

名义与职工解除劳动合同,其裁员理由和程序、经济补偿不符合法律规定的,职工可以向用人单位提出异议,用人单位不予解决或解决方案不符合法律规定的,职工可以向劳动合同履行地或者用人单位所在地劳动争议仲裁委员会提出继续履行劳动合同、请



左增信简介:

左增信,北京市致宏律师事务所律师,北京市劳动模范,全国优秀律师,全国律师行业优秀共产党员。现任最高人民法院民事行政审判监督案件专家委员会委员,北京市通州区人大常委会法制工作委员会副主任。十年来,左律师带领劳动争议调解团队,先后调解劳动争议案件17965件,调解成功6807件,受益劳动者人数8465人。

发放辞退补偿时,是以辞退劳动者本人辞退前12个月的平均工资作为基数。按照劳动法中对工资的定义,这里的工资不仅是指基本工资,而是指员工的基本工资、加班费、补贴费等所有以货币形式支付的报酬。所以,用人单位以基本工资或者当地最低工资标准为基数来进行裁员补偿的行为是不合法的。

在实际中,不乏一些单位以单位经营困难将倒闭为由,直接通知员工被裁,不用来上班了,这是严重侵权的行为。有的劳动者认为企业裁员离自己很遥远,事实上,在今年新冠肺炎疫情的影响下,这种情形将随时可能发生,劳动者应该了解与自己息息相关的法律知识,免得真正面临裁员时自己的合法权益受到损害。

左律师表示,除此之外,被裁员后员工还可以领取失业金。根据《企业经济性裁减人员规定》第六条:“对于被裁减而失业的人员,参加失业保险的,可到当地劳动就业服务机构登记,申领失业救济金”的规定,城镇登记失业人员由于缴纳了社保和失业保险,在这种非自愿失业情况下,可依法领取失业金,这是劳动者的合法权益。

应签无固定期限合同 公司坚持不签怎么办?

编辑同志:

我是一家公司的员工,我的劳动合同都是每2年一签。最近,我的劳动合同又到期了,由于在公司已经连续工作满十个年头,所以,在与公司续签劳动合同时,我提出签订无固定期限的劳动合同,可公司不同意,还说要么就续签一个2年期限的劳动合同,要么就终止劳动关系。我考虑到继续在该公司工作更能发挥自己的特长,因此不想离开。

请问,面对公司拒绝签无固定期限劳动合同,我该怎么办?

读者:郑颖

郑颖读者:

建议你先签下有期限的劳动合同,然后在要求改签无固定期限劳动合同。

《劳动法》第20条规定:“劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上,当事人双方同意延续劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,应当订立无固定期限的劳动合同。”

《劳动合同法》第14条规定:“劳动者在该用人单位连续工作满10年的,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同。”

原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第22条规定:“《劳动法》第20条中的‘在同一用人单位连续工作满10年以上’,是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到10年,劳动合同期满双方同意续订劳动合同时,只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同的,用人单位应当与其签订无固定期限的劳动合同。”

现实生活中,经常出现用人单位以终止劳动关系相威胁,逼迫劳动者在续约时签订短期劳动合同以规避法律的情形。为此,《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16条第2款规定:“用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的,人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系,并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。”

由于公司不愿意签订无固定期限劳动合同,而你又不愿意失去现有的工作,故建议你先签下有期限的劳动合同,这样就掌握了单位同意续签合同的证据,然后再提出改签无固定期限劳动合同。如果单位不同意变更,你可以在签下合同后的1年内申请劳动仲裁,要求改签无固定期限劳动合同。

退一步讲,即使你不诉请变更为无固定期限劳动合同,也不影响合法权益,因为依据上述规定,你与该公司的劳动关系已经成为事实上的无固定期限劳动关系。若发生劳动争议,劳动争议仲裁机构或法院会按照无固定期限劳动合同来处理。

潘家永 律师