

人工收费改为智能收费 未经协商收费员被迫“走人”

# 物业公司违法辞退收费员须赔偿

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第40条规定：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的，用人单位提前30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。俞洁所在的物业公司将停车场收费由人工改为智能自动收费后立即将她辞退，理由就是该条法律规定的“客观情况发生重大变化”。

俞洁不服公司决定，申请劳动争议仲裁机构解决双方之间的争议。仲裁裁决公司向俞洁支付违法解除劳动关系赔偿金2万余元，公司不服该裁决诉至法院。法院审理认为，物业公司的辞退理由虽然成立，但其与俞洁之间的协商事项不是上述法律所规定的变更合同内容是直接辞退俞洁，该行为属于违法，应当向俞洁支付经济赔偿。

一审法院作出相应判决后，公司上诉至二审法院。二审判判决维持原判，公司又向上级法院申请再审。8月14日，法院裁定驳回公司的再审申请。

## 智能收费取代人工 收费员工丢掉岗位

俞洁说，她是2012年11月2日到物业公司工作的，双方签订过3次两年期劳动合同。公司与她在劳动合同中约定，其工作岗位为停车场收费，月工资为本市最低工资加其他岗位补助。

2018年8月31日，物业公司将俞洁工作的停车场收费口由人工收费改为自动收费。随之，公司将她的收费工作岗位予以取消。在俞洁等待公司为她安排新的工作岗位时，公司突然通知她解除双方之间的劳动关系。

“遇到这件事后，我才第一次听说什么是‘客观情况发生重大变化’，什么是情事变更。”俞洁说，情事变更是指在合同有效期间，非因当事人双方的原因，发生了缔约时不能预见的重大变化，如维持合同发生当时的效力，其履行显失公平时，当事人一方请求仲裁机关或人民法院变更或解除本合同，以维持公允。

“可是，我遇到的情况又不太一样。”俞洁说，公司一方面说智能收费代替人工是客观情

况发生重大变化，原来签订的劳动合同无法履行，要辞退她。另一方面，公司还在招收其他工作人员，干一些值班、保洁等工作，而她也干过这些工作，为什么非得要她走呢？

尽管俞洁对公司的决定持怀疑态度，但她也不得不服从公司的安排，离开工作岗位。

## 员工不服公司决定 要求支付经济赔偿

“我在公司干了整整6年时间，将要退休时却被辞退了。”俞洁不服公司执意要求让她离职的决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求裁决公司向她支付经济赔偿。

仲裁机构受理后，裁决确认俞洁与公司在2012年11月2日至2018年8月31日期间存在劳动关系、公司向俞洁支付违法解除劳动关系赔偿金2.6万元、2018年末休年休假工资160元，驳回俞洁的其他仲裁请求。

公司不服该裁决，诉至一审法院。

公司起诉称，俞洁在公司从事停车场收费工作。公司将停车场收费由人工收费改为自动收费后，就没有再设置收费员岗位的需要。公司与俞洁签订劳动合同时所依据的情形已发生重大变更，无法继续履行。在此情况下，公司有权解除与俞洁的劳动关系。期间，公司向俞洁提出额外支付一个月工资及经济补偿金，俞洁不同意。因此，请求法院判决公司无需向俞洁支付仲裁裁决的费用。

一审法院认为，发生劳动争议的当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。物业公司停车场收费口由人工收费变更为自动收费后，公司未就变更劳动合同内容与俞洁进行协商，故其解除与俞洁的劳动关系缺乏依据，应当向俞洁支付违法解除劳动关系赔偿金。

依据查明的事实，一审法院依据《劳动合同法》第87条规定，作出了与仲裁裁决内容一致的判决。

## 只谈离职不谈调岗 名为协商实为赶人

公司对一审判决不服，向上级法院提起上诉。其主要上诉理

由是：

一、俞洁的岗位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的情形，其岗位原为停车场收费而设，现因科技进步已无需进行人工收费。如继续保留俞洁岗位，属于显失公平，公司与俞洁的劳动合同已经无法继续履行。

二、公司已就劳动合同变更与俞洁进行过协商，但因俞洁不同意未能协商成功，公司解除劳动合同的情形符合法律规定。

二审期间，法院补充查明如下事实：公司表示，其在客观情况变化后与俞洁进行了协商，与俞洁直接协商的内容就是支付一个月的工资，解除合同。法院询问是否就俞洁变更岗位进行过协商，公司回答不清楚，就是协商一个月工资，解除合同。

二审法院审理认为，本案的争议焦点是公司解除劳动合同的行为是否合法？

《劳动合同法》第40条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前30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：……（三）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的。”用人单位依据该规定解除劳动合同，应当同时满足两个条件：一是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。二是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。

具体到本案，停车场收费从人工收费转变为智能系统自动收费体现了生产力的进步，这是科学技术发展的趋势所在，虽然它在客观上会造成部分劳动者丢失工作岗位，但从社会整体效果而言，仍然属于对人力资源的有效节约。从促进社会发展、鼓励企业创新的角度，二审法院认为，该情形可以认定为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的情形。

但是，在上述情形下，用人单位无权强行解除劳动合同。相反，其应严格执行《劳动合同法》的规定，与劳动者就原合同履行不能导致的劳动合同内容的变更进行协商，且这种协商应当是在保

障原工资待遇和工作条件基础上的诚意洽商。而本案中，公司与俞洁洽商内容仅仅是如何解除合同，这种洽商既违反了《劳动合同法》第40条的规定，也剥夺了劳动者劳动的基本权利，严重损害了劳动者的情感和合法权益。由此，二审法院认为，公司的行为属于违法解除劳动合同，应当向俞洁支付违法解除劳动关系赔偿金。

二审法院认为，科技进步会导致人力成本的节省，劳动者可能因此失去工作，但承担着一定企业社会责任的用人单位，不能在基于科技进步而享受到经济利益最大化的同时，丧失对劳动者的最基本责任感。因此，敦促公司在用工过程中能够以人为本，妥善平衡企业发展和职工利益之间的关系。

鉴于公司的上诉主张缺乏事实和法律依据，一审法院判决认定事实清楚，适用法律正确，判决结果适当，二审法院终审判决：驳回公司上诉，维持原判。

二审法院终审判决后，公司向上一级法院申请再审。其理由是：二审判决认为此案情形属于“客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行”，但公司未能在保证原工资待遇及工作条件的基础上与俞洁进行协商，从而认定公司构成违法解除劳动关系。事实上，《劳动合同法》第40条仅规定用人单位与劳动者需就变更劳动合同内容进行协商，并未规定一定要在保持原工资待遇及工作条件不变的基础上进行协商。其他相关法律法规中并无此类规定。如法院强行要求公司这么做，那就意味着员工不必工作或工作水平很差仍可领取与之前等额的工资，这对于用人单位不公平的。

法院审查认为，本案可以认定为“客观情况发生重大变化”的情形，但这种情形下用人单位无权强行解除劳动合同，而应当按照《劳动合同法》规定与劳动者就劳动合同内容的变更进行协商，而且这种协商应当是在保障原工资待遇和工作条件基础上的诚意洽商。因公司所谓的洽商内容仅为如何与劳动者解除劳动合同，这种洽商既违反法律规定，也剥夺了劳动者的基本权利。因此公司的再审理由不能成立，故裁定予以驳回。

## 已发防暑降温物品 不能冲抵高温津贴

编辑同志：

我是某公司的装卸工，工作十分辛苦，每到夏季都得顶着烈日干活。现在，天气越来越热，常听人说高温作业的劳动者有权享受高温津贴，可我从没有拿过这笔钱。每当找老板要求发给高温津贴，老板都予以拒绝。

老板的理由是：每逢高温季节，公司每天都给员工提供充足的高温解暑、清凉饮料，并发放了相应的防暑保健用品，所花的费用已经与高温津贴相互冲抵，甚至还远远超过了高温津贴的支出。因此，员工再额外要求发给高温津贴不合理。

请问，老板的说法是否正确？

读者：夏季杰

夏季杰读者：

公司老板的说法是错误的。

老板之所以这样说，是其没有弄清给付高温津贴与发放防暑降温物品之间的区别。事实上，防暑降温物品和高温津贴二者之间在性质上、功能上存在很大的差别。其中，防暑降温物品属于劳动保护措施，是为了确保劳动者不中暑。而高温津贴属于劳动补偿性质，是补偿劳动者在高温（室内气温≥33℃、露天气温>35℃）环境下的额外劳动消耗的工资补充形式。由于性质不同，防暑降温物品和高温津贴不能相互代替，即劳动者可以同时享受防暑降温物品和高温津贴。

国家安全监管总局、人力资源社会保障部等部门联合印发的《防暑降温措施管理办法》第17条规定：“劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。”

本《办法》第11条规定：“用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。”因此，你有权依据所在地区的高温津贴标准向物流公司主张相应的高温津贴。

如果公司仍然以已经发放防暑降温物品为由拒绝再发高温津贴的话，你可以举报或投诉，由劳动行政部门依法责令改正；对拒不整改的，劳动行政部门可以依照相关规定对该公司进行处罚。当然，你也可以通过申请劳动仲裁的途径来拿到高温津贴。

潘家永 律师

## 职工名册应包括哪些内容？

常律师：  
您好！  
请问《劳动合同法》第七条中说的职工名册，应该包括什么内容？  
感谢您的答复。

答：  
根据《劳动合同法实施条例》第八条规定，劳动合同法第

七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。  
以上为对您问题的回复。

### 法条链接

《劳动合同法》  
第七条 用人单位自用工之

日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

### 《劳动合同法实施条例》

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所  
**常律师信箱**  
免费咨询热线：  
**13601074357**  
lawyerchang@188.com

