

以裁撤岗位等多种理由辞退30年工龄员工 公司因曲解法律被判继续履行合同

□本报记者 赵新政

从入职到被辞退，康思佳（化名）整整在公司工作了30年。期间，他从来没想过要跳槽，也认为没必要跳槽。原因是该公司享誉国际的大牌公司，他本人已经从一名普通员工变成了企业高级经理、月薪达到了5万多元。

可是，在他55岁的时候，公司以其所在部门和岗位被裁撤为由将他辞退。当他提出异议时，公司找出更多的理由证明他不再胜任。譬如，他属于较高级别的岗位，该岗位具有唯一性，但其岗位没了。他已临近退休，如果强行恢复劳动关系，难以提供适合其职级的岗位。如果降职，他可能无法接受。如果为他安排新工作，可能刚上手就达到法定退休年龄，对企业正常运营管理和他本人的职业经历都没有任何益处。

法院认为，公司以部门岗位撤属客观情况发生重大变化拒绝履行劳动合同，是对《劳动合同法》第40条第3款规定的错误理解、错误应用。据此，二审法院于11月9日终审判决公司继续履行劳动合同。

公司违法解除劳动合同 还找理由拒绝恢复

在仲裁、一审法院均认定公司违法解除劳动合同、应当恢复履行后，公司向二审法院提起上诉。在上诉理由中，公司阐述了其对相关法律规定的理解。

公司认为，康思佳所在部门和岗位因业务和组织架构调整而被裁撤具有客观性，公司以《劳动合同法》第40条第3款规定将其辞退，系合法解除劳动合同。

公司称，法律所规定的客观情况不应仅限于政策或天灾等因素所导致的企业情况变化，也应该包括企业为了存续下去和提高效益根据市场变化等情况被迫对经营策略和组织架构作出的重大调整，而这是双方订立劳动合同时无法预见的情形。

公司认为，其并非恶意与康思佳单方解除。在解除合同前，公司已多次与康思佳沟通协商调岗或协商解除合同，而康思佳以拒绝并采用消极方式予以对待，公司不得不作出单方解除决定，该解除决定在实体和程序上是符合法律规定的。此外，康思

佳所在岗位已不存在，双方的劳动合同已经不具备继续履行的客观基础。

公司称，康思佳的原岗位职级在公司组织架构中属于较高级别的岗位，与其他同职级的员工在其他部门也基本为负责人，该岗位具有唯一性。因康思佳已临近退休，如果强行恢复劳动关系，公司难以提供适合其职级的岗位。降职也是康思佳无法接受的事情，为其安排新工作，可能刚上手就达到法定退休年龄，且对企业正常运营管理和员工本人的职业经历都没有任何益处。再者，双方之间经过这样折腾后，已经丧失基本信赖和继续合作的基础。

此外，公司还以康思佳在仲裁和法院审理期间没有实际提供劳动，如果按照全额工资支持其工资损失，违背公平原则。因康思佳工资标准较高，即使补偿也应当按照北京市社平工资作为工资损失标准更为合适。

原有岗位换个名称 不得随意解除合同

“我把自己的全部青春年华都献给了公司。”康思佳说，他于1988年9月28日入职，双方于2004年10月1日签订无固定期限劳动合同。他担任贷款市场高级经理职务，离职前12个月月平均工资为50047.43元。2017年4月18日，公司与他解除劳动合同，工资支付至当日。

对于合同解除的原因，公司主张系因康思佳所从事的跨国贷款市场业务萎缩、业务量下降，公司于2017年决定取消康思佳所在部门政府贷款市场部及岗位，之后就调岗及解除劳动合同与康思佳进行过协商。公司为康思佳提供的另外一个岗位是跨国业务市场部的贷款专员岗位，基本工资调整为每月35000元，因康思佳不同意，双方就变更劳动合同未达成一致，公司依法解除双方之间的劳动关系。

康思佳说，公司仅将政府贷款市场部的名称变更为跨国业务市场部，业务内容没有变化，人员也没有变化。公司就调岗一事并未与他协商，仅通知他降级降薪，他未予接受。因此，不能构

成《劳动合同法》规定的客观情况发生变化。

“由于公司无理解除劳动合同，我要求其支付仲裁、诉讼期间的工资及未休年假加班工资等费用。”康思佳说，仲裁机构审理后，裁决撤销公司作出的《劳动关系解除通知》，并向他支付2017年4月19日至5月12日工资损失38499.15元。公司不服裁决，诉至一审法院。

一审法院认为，公司所提交的证据，显示其仅变更了康思佳所在部门的名称，调换了部门内人员，其与康思佳协商将其岗位降职为贷款专员并降低其工资，亦可证明康思佳原从事的业务、岗位仍然存在。因此，虽康思佳亦认可公司确实存在业务萎缩、业务量下降的情况，但双方原劳动合同尚可履行，公司以双方订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，导致原劳动合同无法继续履行为由与康思佳解除劳动合同，其理由不能成立。因此，公司作出的《劳动关系解除通知》应予撤销，其与康思佳继续履行劳动合同。

由于公司违法与康思佳解除劳动合同，导致康思佳无法继续上班，一审法院认为，公司应当赔偿康思佳相应期间的工资损失，标准应当按照康思佳违法解除劳动合同前的原基本工资46011元支付，金额应为38078.07元。其他交通补贴等，因康思佳未实际工作应不予支付。据此，一审法院判决公司继续履行劳动合同，支付康思佳工资损失38078.07元。

情势变更内涵特定 并不适用部门调整

针对公司的上诉，康思佳辩称，公司所述均属于市场正常情况下的变化，这种变化是不断发生的，解除劳动合同缺乏合理依据。公司真实目的，是降低工资迫使员工离职。公司人员的竞争很激烈，作为在公司工作30年的员工，他不存在跳槽行为，对公司是有信任的。至于公司称有人已经通过协商解除劳动合同不属实，且与本案无关。

康思佳说，他仲裁后即提出继续工作，但被公司拒绝。从离职到起诉，他没有拖延时间，一

审判决的工资是合理合法的，公司说他以静坐等方式威胁公司不属实。

二审法院认为，《劳动合同法》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。在这里，客观情况是指发生用人单位和劳动者订立劳动合同时无法预见的变化，致使劳动合同全部或部分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。此种客观情况应当具有一定的客观性、不可预见及不可避免性。

而客观情况发生重大变化，来源于民法中的情势变更原则，是指合同成立后，合同赖以存在的客观情况发生不可归责于当事人的重大变化，致使合同难以履行，合同订立的初衷无法实现，出于对双方当事人利益的保护允许当事人变更或解除合同。然而，情势变更原则在解除劳动合同中的适用应当严格限制，将客观情况与企业经营应当面对的一般商业风险作出区分，以保护劳动者的稳定就业权益。

本案中，公司主张其在2017年2月调整组织架构，撤销了康思佳所在部门和岗位，构成客观情况发生重大变化，就工作岗位不能与康思佳协商一致的情况下，公司系合法解除与康思佳的劳动关系。但公司提交的证据显示其仅变更了康思佳所属的工作部门及岗位，调整了部门内人员。其亦认可部门调整之后，还需要处理原来的一部分贷款业务。因此，二审法院认为，公司因业务萎缩、业务量下降进行组织架构调整和部分部门、岗位的裁撤调整，属于企业为应对市场发展主动作出调整自身经营模式的的行为。不构成《劳动合同法》第40条第3款所规定的客观情况发生重大变化。

鉴于公司没有充分依据解除劳动合同，康思佳又要求继续履行合同，结合已经查明的事实，二审法院终审判决驳回公司上诉，维持原判。

调解协议经仲裁确认 赔付再低也不能反悔

编辑同志：

我是一家公司的员工。一年前，我在搬运货物时摔倒受伤，住院治疗2个多月，后被认定为工伤，并鉴定为九级伤残。在当地调解组织的调解下，我和公司达成如下协议：一是公司一次性赔付我9万元，双方解除劳动关系；二是我不得再以工伤赔付事由申请劳动仲裁或者提起诉讼。

调解协议签订后，我们双方申请当地仲裁委对调解协议进行确认，仲裁委审查后出具了仲裁调解书。之后，我拿到了9万元赔款。

现在，我后悔解除了劳动关系，也感到工伤待遇赔付过低，因此想反悔。请问：我是否可以诉请法院重新裁决工伤待遇？

读者：朱征

朱征读者：

你无权反悔，法院不会受理你的诉求。

首先，你们双方达成的调解协议具有约束力。

该调解协议是在你已经被认定工伤和进行了伤残等级评定的情况下签订的，此时，你对自己应得的工伤待遇等权利内容及预期的风险，已经有了清楚、充分的认识，而且用人单位也不存在欺诈、胁迫、乘人之危等情形，因此，该调解协议是你们双方真实意思的表示，对双方当事人具有约束力。

其次，仲裁调解书具有法律效力。

人社部、中央综治办《关于加强专业性劳动争议调解工作的意见》中规定：“对当事人双方提出的审查调解协议申请，仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，对程序和内容合法有效的调解协议出具调解书。”《劳动争议调解仲裁法》第42条规定，劳动仲裁“调解书经双方当事人签收后，发生法律效力”，“调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决”。

本案中，你和公司共同就调解协议提请劳动仲裁委员会审查确认，劳动仲裁委经审查后出具了仲裁调解书，该调解书具有法律效力，而且公司已履行了赔付9万元的义务，你的合法权益已实现，因此，你不能反悔。

最后，对生效的仲裁调解书反悔的，法院不受理。

最高法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第11条规定：“劳动人事争议仲裁委员会作出的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。”因此，你即使向法院起诉，法院也不会受理。

潘家永 律师

哪些事项不属劳动争议案件范围？

常律师：

您好！我申请劳动仲裁的时候有好几项仲裁请求。其中，有一项是要求单位把之前公有住房转让的手续办理完毕。可是，仲裁委员会说，这不属于他们的受理范围。请问是这样的吗？

感谢您的答复。

答：

根据《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（二）》第七条的规定，下列纠纷不属于劳动争议：（一）劳动者请求社会保险经办

机构发放社会保险金的纠纷；（二）劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；（三）劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；（四）家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；（五）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；（六）农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

据此，公有住房转让纠纷是不属于劳动争议受理范围的，您可以选择将争议提交至有管辖权的人民法院来解决，依法

维护权益。

法条链接：

《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（二）》

第七条 下列纠纷不属于劳动争议：

（一）劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；

（二）劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；

（三）劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业

病诊断鉴定结论的异议纠纷；

（四）家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；

（五）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；

（六）农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

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

