

劳动者遭遇“花式裁员”如何维权?

按照《劳动合同法》第41条规定,用人单位在生产经营发生严重困难、企业转产、重大技术革新或经营方式调整时,经向工会、职工说明情况、听取意见,将裁员方案向劳动行政部门报告之后可以裁员。然而,如此繁杂、冗长的手续及过程,再加上对裁员方案能否顺利通过实施心里没底,不少用人单位刚萌生这种想法就知难而退了。

可是,企业经营毕竟是追求经济效益的。为了降低经营成本,一些用人单位便刻意规避正常的裁员程序,利用自身强势地位,动用大幅降薪、任性调岗、无薪培训等不光彩手段,使劳动者陷入“走人”还是“保饭碗”的两难境地,一旦劳动者不堪忍受这样的折腾选择主动离职,用人单位就实现了“曲线裁员”的目的。那么,劳动者面对用人单位这种“花式裁员”招数该怎么办呢?以下4个案例及其分析给出了相应的答案。

案例1 任意调岗,可行使拒绝权

邹女士在一家塑胶制品公司上班。最近半年,公司的出口订单大幅缩水。她本来在车间担任班长,可公司找借口撤销了她的班长职务,让她重新回到普通员工岗位工作。

遇此变故,邹女士感觉非常尴尬,无法面对原来的同事。再加上薪金水平也降低了不少,她只好选择自动离职。

回过头来想想公司的一系列做法,邹女士至今余忿难平:“这本质上就是一种变相辞退!”

点评

对于用人单位的法定单方调岗权,《劳动合同法》规定了以下三种情形:一是劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作的,用人单位可以单方主动给劳动者调整合适的工作岗位;二是劳动者不能胜任原来工作岗位的需要,用人单位可以通过对劳动者进行岗位培训提高工作技能的途径,单方面再次给劳动者安排适合的工作岗位;三是企业转产、重大技术革新或者经营方式调整而面临经济性裁员之前,用人单位也可以单方面变更一次劳动合同,其中包括变更岗位。

这就是说,用人单位的单方调岗行为既要符合法律规定,又要在合同约定框架与劳动者协商重新确定工作岗位。本案中,用人单位没有经过法定的协商等程序,擅自单方调整邹女士的工作岗位,且大幅度降低其薪酬,该做法显然与法律规定相悖,是无效的。

对于公司的错误行为,邹女士有权拒绝调岗安排,也可以请求法院判决公司恢复其原工作岗位。同时,邹女士也可以要求公司支付其调岗降薪期间的工资差

额部分,并根据其工龄给付1个半月的相当于本人月工资的经济补偿金。

案例2 减半付工资,可行使恢复权

杨师傅于3年前入职某物流公司,双方口头约定其岗位为物流车司机,工资按每日400元计算,每月休息6天。然而,公司一直未与他签订书面劳动合同。从去年8月初开始,公司称受疫情影响经济效益大幅下滑,所有员工工资一律下调50%。

工作量无任何变化,工资却要减半发放。杨师傅对公司的做法不满意但没办法,在一时找不到新工作的情况下只能选择接受。

点评

虽然杨师傅与公司未签订书面劳动合同,但这并不意味着公司可以随意降低其工资。入职3年多来,公司一直按照双方约定的标准支付工资。在杨师傅工作岗位、内容、工作量均未发生变化的情况下,公司随意大幅减少工资,显然属于单方擅自降薪。

《劳动合同法》第4条、第17条、第18条等条款,分别对劳动者的劳动报酬如何在劳动合同中进行约定、如何变更劳动报酬标准等作出了明确规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。如果劳动者的月薪被无故降至合同约定以下,用人单位的降薪行为即属违法,劳动者有权要求用人单位恢复到原来的薪金水平。如果用人单位不同意恢复原工资水平,劳动者可向劳动行政部门举报,或者向劳动争议仲裁委申请劳动仲裁。

本案中,杨师傅如果因降薪决定辞职,可要求公司给付经济补偿金、未签订劳动合同双倍工资以及加班费等。

案例3 变更工作地,可行使协商权

张先生与某商贸公司签订了为期3年的书面劳动合同,合同约定张先生的工作地点为公司总部,职务为项目部经理。今年3月,公司为节约成本,决定将办公地点搬迁到附近的一个县级城市去。公司内部人事调动单显示张先生被调往新址,职务仍为原职。

张先生听同事私下说,公司搬迁后车补、餐补等福利不再执行大城市标准,而是“人乡随俗”。再考虑到自己经常找客户办事、路途变远等因素,辞职还是随迁成了这段时间困扰他的烦心事。

点评

一方面,企业基于生产经营需要从大城市搬迁到小城市,属于企业经营自主权的范畴。此外,用人单位拥有用工自主权,依据《劳动合同法》第41条规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”的情形,企业搬迁后劳动者的工作地点、劳动条件、福利待遇等都可能与原劳动合同约定的内容不同,而这种变化在法律上是允许的。因此,劳动者可与单位协商并作出如下选择:一是考虑是否同意变更劳动合同内容。如果同意,劳动者可继续履行作出变更后的劳动合同;二是如果不同意新协商的劳动合同内容,那么,劳动者可以要求单位支付相应的经济补偿金,然后选择离开用人单位。

另一方面,工作地点的变更毕竟关涉劳动者的择业、收入、福利等多项劳动权益,因此,用人单位不能滥用自主用工权,并且不能使其成为逼迫劳动者解除劳动合同的手段。也就是说,该权利的行使应以不违背法律法规的规定、不损害劳动者的合法权益为前提。

案例4 擅增工作量,可行使举报权

今年3月,在一家汽车销售公司从事销售工作的小王收到人事部门通知,从次月起公司的薪资发放将实行新规,员工的岗位绩效考核工资,每半年考核一次,考核结果作为员工工资发放依据。此外,岗位工资只发70%,剩下的30%要视各个部门的业绩由部门自行发放。

“这意味着,按照公司新出台的这些政策,如果我所在的部门业绩考核不达标,部门员工就只能拿现在工资的70%。”小王说,公司这些薪资规定不合理,但不知道下一步该怎么办?

点评

工资待遇是劳动合同的基本内容之一,应该由用人单位与劳动者共同协商确定。根据《劳动合同法》第35条规定,用人单位与劳动者协商一致,采用书面形式,可以变更劳动合同约定的内容。而此处的变更,以双方协商为条件。

本案中,公司变更薪资政策的做法是否合法,要看其与员工签订的劳动合同是如何约定的。如果在劳动合同或岗位考核中已经有这样的约定,或者公司有关绩效考核要求的内容已经过员工本人的同意,那么,公司的做法无可挑剔。相反,如果没有约定或事先未征得劳动者同意,那么,公司擅自增加工作量的做法就是一种变相克扣员工工资的违约行为,劳动者对此所产生的任何不利后果都有权拒绝接受,并有权向劳动保障监察部门依法举报。如果公司因此而辞退劳动者,劳动者除了有权索要经济补偿金外,还可以要求公司支付加倍的赔偿金。

张兆利 律师

个体户为客户送货受伤能否享受工伤保险待遇?

编辑同志:

我是一名从事文具经营的个体工商户。附近的一家公司与我口头约定,其需要的文具材料由我根据其电话通知送往,再凭发票报账。三个月前,我送货时不慎在该公司院内摔倒受伤。

请问:我能否要求该公司承担工伤赔偿责任?

读者:梁倩倩

梁倩倩读者:

你无权要求该公司承担工伤赔偿责任。

《工伤保险条例》第二条规定:“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工(以下称职工)缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工,均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

与之对应,必须办理工伤保险的对象,只能是职工即与用人单位存在劳动关系的劳动者,而个体工商户自身属于用人单位并非职工。就本案而言,你不能享受工伤待遇有以下原因:

一方面,你与该公司之间不存在劳动关系。

劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理、指挥与监督下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”本案中,你只是根据公司的电话通知送货上门,再凭发票报账,这意味着你在公司并无工作场所,不受公司考勤制度、规章制度约束,彼此之间只是买卖合同关系,不存人身依附和行政隶属关系,自然不具备对应的法律特征。

另一方面,你并非职工。

《个体工商户条例》第二条已经明确:“有经营能力的公民,依照本条例规定经工商行政管理部门登记,从事工商业经营的,为个体工商户。个体工商户可以个人经营,也可以家庭经营。”即个体工商户可以是经营的个人,也可以是经营的群体,而职工只能是个人。

本案中,该公司要求你供货,只是因为你以个体工商户的身份经营文具,这就决定了你不能以个体工商户的身份成为《工伤保险条例》第二条中所指的“职工”,也不能认为该公司具有为你办理工伤保险的义务。

廖春梅 法官

员工迟延转入社保关系,公司能否解除劳动合同?

近日,读者肖琳琳向本报反映说,她与原单位解除劳动合同应聘到另一家公司。入职后,公司曾三次要求她将社保关系转入到公司,以便办理社会保险手续。由于种种原因,她时隔20天没有办理,公司便以她违反劳动合同约定为由解除其劳动关系。

肖琳琳说,她与公司确实在劳动合同中约定:“拒不配合公司办理社会保险转移关系手续,属于严重违反公司规章制度,公司有权解除劳动合同。”她想知道这

样的约定是否有效?

法律分析

公司的做法并无不当。

《劳动法》第72条规定:“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。”《社会保险法》第4条、第58条分别规定:“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费,有权查询缴费记录、个人权益记录,要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服

务。”“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。”

上述规定表明,按时参加社会保险是用人单位和劳动者双方的法定义务。本案中,公司曾3次要求你转入社保关系,以便办理社会保险手续,表明公司已经尽到了自己的职责,你一再拖延未予办理,不仅影响了劳动关系的正常履行,而且使公司面临法律风险。公司基于规避法律风险的

角度出发,自然可以行使解聘权。

此外,公司与你在劳动合同中约定:“拒不配合公司办理社会保险转移关系手续,属于严重违反公司规章制度,公司有权解除劳动合同。”由于该约定没有违反法律、法规的强制性规定,故对你具有约束力。你的行为与此规定相符合,依据《劳动合同法》第39条第(2)项规定,劳动者“严重违反用人单位的规章制度的”,用人单位可以解除劳动合同。

廖春梅 法官