

仅因内设机构调整就让员工降级或离职二选一

公司滥用情事变更逼员工离职违法

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第40条第3项规定，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，用人单位可以解除劳动合同。这是情事变更原则在劳动法中的具体应用。

崔莎莎（化名）所在公司进行内部销售架构调整后，即以情事变更为由要求她选择降级或离职，此外没有别的选项。她认为，公司这样做的目的是降低员工待遇、规避合同义务，其选择离职系公司单方面解除劳动关系，是被迫的、违法的。公司则认为，其行为符合市场经济优胜劣汰的规律。在客观情况发生重大变化时，让被取消工作岗位的崔莎莎离职属于正常的合同终止，无需给付赔偿。

法院认为，客观情况发生重大变化是指劳动合同订立后发生用人单位和劳动者订立合同时无法预见的变化，而公司进行内部机构调整、缩减销售代表岗位并非该种情形。因公司构成违法解除劳动关系，故应向崔莎莎支付赔偿金差额70358.28元。公司不服该判决提起上诉，二审法院于8月13日终审判决驳回上诉，维持原判。

公司滥用情事变更只给员工两项选择

崔莎莎所在公司是一家大型食品饮料企业。她于2012年11月27日入职，主要负责北京北区的销售工作。在职期间因业绩突出，公司将她由普通的销售代表提拔为销售主管。2018年11月1日，双方签订无固定期限劳动合同。

2020年1月16日，公司发出关于北京办事处架构调整员工安置意见征询函。该函的主要内容：“根据经营发展需要，公司研究决定自2020年1月1日起对北京地区的管理架构进行调整。此次调整需要变更工作岗位或做其他安置的员工有8人，包括区域经理1名，主管7名。”

就以上员工的安置，公司拟按以下方案进行：一是在原来职能范围内协商变更工作内容，或在原来区域范围内协商变更劳动合同。二是参加公司内招，被重新录用的协商变更劳动合同。若未被录用，双方协商解除劳动关系。

对上述员工安置方案，公司行政部门向公司工会提出征询意见。公司工会于当日回复：“已知悉，请妥善安置。”

崔莎莎认为，从上述人员调整的范围看，所涉员工全部是管理人员。从调整后的安置情况来看，总体上是两种选择，一是降级为普通员工，工资待遇下降一大截。二是选择离职。这是变相强制辞退员工。

因崔莎莎不同意公司的安置意见，公司于2020年1月17日致函工会，称经多次协商，双方未能就劳动合同的变更达成一致，也未能就劳动合同的解除协商一致，公司拟单方与崔莎莎解除劳

动合同，并依法支付经济补偿金。特征求工会意见。公司工会回复：“已知悉，请妥善处理。”

2020年1月19日，公司向崔莎莎送达解除劳动关系通知书，称根据《劳动合同法》第40条第3项规定与其解除劳动关系。2020年2月10日，公司支付其经济补偿金82265.1元及代通知金11906.82元。

崔莎莎认为，公司的行为属于非法滥用情事变更原则，其行为属于违法解除劳动关系，应当向其支付赔偿金而不是经济补偿金。

应付赔偿还是补偿 争议双方各说各理

崔莎莎说，她离职前12个月的平均工资为每月10968.68元。她认为公司构成违法解除劳动关系，所以，请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其支付赔偿金166185.74元。

2020年8月25日，仲裁机构裁决公司支付其违法解除劳动合同赔偿金差额70358.28元。

公司不服该仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

公司诉称，其为提高运营效率、优化市场规模对全国各地的架构进行调整。公司在北京区域的销售架构由原来的东区、南区、北区变为南区、北区，崔莎莎所在的北区也减少了销售代表岗位，其工作岗位已被取消。另外，公司在综合考量行业经济形势和实际经营状况后调整经营组织架构符合市场经济优胜劣汰的规律，此次调整方案涉及到多部门、多科室、多岗位并非针对崔莎莎个人，公司调整经营管理架构具有必然性、客观性、合理性，应属于客观情况发生重大变化的情形。

公司称，仲裁委机构认为公司的情况不属于北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件法律适用问题的解答》规定的情形，认定公司调整北京区域架构、减少销售代表岗位不属于客观情形发生重大变化的情形，而这种认识是片面的、错误的。因上述相关规定仅概括列举了客观情况发生重大变化的情形，并未涵盖客观情况发生重大变化的全部情形。

公司主张，其因管理组织架构调整多次与崔莎莎沟通未果后，及时将情况向工会报备并拟作出解除劳动合同的决定。工会收到报备后至今未对公司解除与崔莎莎劳动合同的行为进行纠正或者提出反对、质疑，公司向工会报备后也依法向崔莎莎送达解除劳动关系通知书，因此，公司解除与崔莎莎的劳动合同合法合规，无需向崔莎莎支付违法解除劳动合同赔偿金。

崔莎莎辩称，2020年1月15日，她按照公司通知与人事经理面谈，对方直接建议崔莎莎选择降级或离开公司。她认为自己在职期间兢兢业业、业务能力及销售数据均位居前列，故不同意降级或离开公司。但公司于4天后直接通知她立即离开公司，该行为属于单方违法解除劳动合同，应当向其支付赔偿金。

客观情况并未变化 公司违法应当赔偿

庭审中，崔莎莎辩称，公司虽自称其因调整北京区域架构而减少销售代表岗位属于正常的商业行为，但公司在北京区域仍正常开展商业活动，该情形并非因客观情况变化导致双方之间的劳动合同无法履行，公司也不存在

经营困难无法存续的事实。即使公司需要调整内部架构和减少销售代表岗位，也不应对员工采取降级或离开二选一的方式。

崔莎莎认为，公司此次调整的员工全部为管理人员，其采取让员工选择降级或离开的措施，目的在于降低员工待遇、规避劳动合同约定的义务。公司在双方未能就变更劳动合同达成一致意见的情况下，单方强行解除其劳动合同的做法属于违法解除劳动合同。此外，公司在征求工会意见时并未按《劳动合同法》第41条规定进行报备，且工会的答复意见为“已知悉，请妥善安置”“已知悉，请妥善处理”，不能说明工会明确同意公司单方解除其劳动合同。

一审法院认为，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化是指劳动合同订立后发生用人单位和劳动者订立合同时无法预见的变化。本案中，公司调整北京区域架构、减少销售代表岗位，并不符合《劳动合同法》第40条第3项规定的客观情况发生重大变化的情形，且公司未提交依据证明其因生产经营需要调整崔莎莎的工作岗位，亦未提交依据证明双方的劳动合同因客观情况发生重大变化而无法继续履行。因此，公司以北京地区管理架构调整属于客观情况发生重大变化致使双方劳动合同无法继续，且双方未能就劳动合同的变更协商一致为由提出解除双方的劳动合同缺乏事实依据，确认公司构成违法解除劳动合同。

综上，根据《劳动合同法》第47条、第48条、第87条规定，扣除已支付的经济补偿，一审法院判令公司再向崔莎莎支付违法解除劳动合同赔偿金差额70358.28元。公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决予以驳回。

在产品中使用他人商品条码是否侵权？

一方面，商品条码是特定商品唯一的“身份证号”。

商品条码是由一组规则排列的条、空及其对应代码组成，是表示商品特定信息的标识。《商品条码管理办法》第五条、第十五条规定：厂商识别代码是商品条码的重要组成部分。任何单位和个人使用商品条码必须按照本办法核准注册，获得厂商识别代码。“企业在设计商品条码时，应当根据应用需要采用《商品条码》(GB12904)、《储运单元条码》(GB/T16830)、《EAN·UCC系统 128条码》(GB/T15425)等国家标准中规定的条码标识。”即商品条码与特

定商品生产者、销售者和服务提供者名称、地址、法定代表人、商品名称、规格、质量等信息一一对应，具有商品名称及与商品建立特定联系的标识作用，在电子商务和商品生产、储运、配送、销售等领域，能使机器快速识别此商品与彼商品。

另一方面，商品条码不能想用就用。

《商品条码管理办法》第二十一条规定：“任何单位和个人未经核准注册不得使用厂商识别代码和相应的条码。任何单位和个人不得在商品包装上使用其他条码冒充商品条码；不得伪造商品条

码。”即虽然江某的目的，可能只是为了“好玩”，甚至别人难于从中判断出与公司是否存在关联，但这并不等于其便可以擅自使用。

再一方面，江某的行为属于不正当竞争。

鉴于江某与公司同属食品生产者，其冒用公司的商品条码，足以使公司的产品在生产、流通、销售等环节让人产生误认，从而妨碍市场的正常秩序，损害竞争对手利益，决定了公司有权依据《反不正当竞争法》，要求其承担停止侵害、消除影响、赔偿损失等民事责任。

颜东岳 法官

解除合同无需理由 此类约定是否有效？

编辑同志：

2020年1月，我与公司签订了一份为期3年的书面劳动合同。合同约定我担任公司总经理助理职务，并约定本合同可以在任何一方提前一个月通知对方的前提下无需任何理由解除。

2021年7月20日，公司根据当初的约定，书面通知我解除双方的劳动合同，明确劳动合同结束时间为2021年8月19日。

我认为，当初双方关于“无需任何理由”可以解除劳动合同的约定应该无效，因此，请求公司撤销解聘的决定，双方继续履行劳动合同至3年期满，但公司对我的辩解和要求不予理睬。

请问：我若就此申请劳动争议仲裁会获得支持吗？

读者：乔君

乔君读者：

《劳动合同法》第三十六条规定，双方协商一致可以解除劳动合同；劳动者单方解约只要提前一个月书面通知用人单位即可，无需任何理由。

《劳动合同法》第三十九条至第四十一条的规定，用人单位单方解除劳动合同，即无论是即时辞退、预告辞退还是经济性裁员，都必须符合法定的条件和程序，也就是说，用人单位无权无理由辞退劳动者。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

《劳动合同法实施条例》第十九条规定：“有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：（一）用人单位与劳动者协商一致的；（二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；（三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的……”

从上述法律规定可以看出，用人单位单方解除劳动合同只能依据《劳动合同法》第三十九条至第四十一条规定的条件和程序进行，而不得事先在劳动合同中对解除条件作出约定。

本案中，劳动合同中关于任何一方“无需任何理由”即可解除劳动合同的约定，显然是无效的。相应地，公司依据该约定辞退你就属于违法解除劳动合同。因此，你可以申请劳动仲裁，诉请恢复双方的劳动关系，劳动仲裁机构依法支持你的请求。如果劳动争议仲裁机构经审理后认为双方的劳动合同已经不能继续履行了，则会依法裁决该公司向你支付相应的赔偿金。

潘家永 律师

江某的行为当属侵权。