

公司因业务调整撤销部门属客观情况发生重大变化

员工追索违法解聘赔偿未获支持

□本报记者 赵新政

张思域(化名)所在公司是一家大型中外合资食品饮料企业。为打击假冒伪劣产品,该企业成立了知识产权维护行动组,他在部门里担任打假主管职务。由于打击假冒工作日益繁重、部门业绩比较突出、自己又是标杆团队中的明星,所以,他从未想过自己会被公司解除劳动关系。

然而,公司还是将张思域解聘了。公司的理由是因业务调整将知识产权维护工作外包给第三方,其所在部门被撤销了。张思域认为,该情形非因不可抗力或企业迁移、被兼并等不可控原因所致,不属于客观情况发生变化致使劳动合同无法履行。相反,公司系主观解除劳动合同,是新领导为巩固自己位置刻意赶走工龄较长的员工,是违法的。

面对张思域的质疑和索赔,公司向法院提交了相关证据和主张。法院认为,公司根据生产经营需要撤销知识产权维护行动组系正当行使企业经营自主权,符合客观情况发生重大变化的情形。在履行必要协商程序且达不成一致的情况下,公司解除劳动合同的行为属于合法,故于8月31日终审判决维持原判,驳回张思域索赔请求。

单位解除劳动合同 员工提出巨额索赔

张思域于2012年6月18日入职,公司与他签订过多份劳动合同。合同约定,公司根据经营需要,聘用其从事打假主办工作;其工作岗位由公司根据生产经营状况及其工作能力确定,在其不能胜任原工作或者其状况不能继续从事原工作时,公司有权调整其工作岗位,其劳动报酬按新的岗位予以调整;其工作地点为北京西城,因工作需要不时到异地出差,出差地点包括但不限于公司在国内各分支机构所在地、公司关联单位所在地、公司客户和供应商所在地、公司开展业务从事活动的其他地区。

张思域日常业务的汇报、费用报销、直接上司等均在北京。因调查仿冒产品需要,他还不断在周六日及法定节假日加班工作。在取得相关证据后,在工作日与市场监管或公安部门联系,对假冒产品进行处理,维护企业品牌。

“2019年1月5日,公司通知与我解除劳动合同,理由为客观情况发生变化。”张思域说,《劳动合同法》第40条规定的客观情况发生变化是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况,如企业迁移、被兼并、企业资产转移,办事处关门、停业;或者市场下滑、公司亏损,资金链断裂等公司不可控原因;亦或政府主管部门政策命令;资产出售或技术进步改革等,而公司并不存在这种情形。

张思域认为,公司之所以将其解聘,真正的原因是打假部门领导更换。新领导为了巩固自己位置,将工作时间较长的员工赶

走,仅仅留下2个新人职的员工,这属于主观的解除劳动合同,不应认定为客观情况发生变化,应当认定为违法解除劳动合同。

“因公司存在诸多违反劳动法规,侵害员工合法权益的行为,所以,我只能诉诸法律解决。”张思域于2019年8月22日申请劳动争议仲裁,向公司索赔近37万元。仲裁机构审理后,裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金差额39637.76元。

公司举证解聘合法 拒绝给付经济赔偿

公司、张思域均不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

公司认为,其解除张思域的劳动合同合法,并已支付经济补偿金、代通知金,无需再支付任何经济补偿或者赔偿。为此,提交了相关证据。

公司主张,为适应市场变化,调整企业结构,其撤销知识产权维护行动组是必要、合理的。从外部原因看,涉假造假团伙日趋专业化,追求暴利的同时法制意识薄弱,生产和销售上下游隐蔽性高,跨省市区范围广。截至2017年以前,假货投诉宗数每年都在持续增加,内部少数几个员工难以应对。目前市场上有较多的专业全国性知识产权保护的服务提供商和代理商,具备成熟的网络资源和行业经验,服务国内外知名品牌商和跨国公司,可覆盖全国各省从侵权调查、取证、协助现场查处及代理相关维权。从内部原因看,公司内部资源有限,难以应付销售旺季时全国各地集中出现的假货快速追踪和维权。此外,还有不可忽视的人身安全风险。

公司认为,上述情况属客观事实,而且这种变化已经导致张

思域的劳动合同无法履行。知识产权维护虽然是一个自主品牌的企业必备工作内容之一,但是,其具体的现场调查、发现制假窝点、举报等现场工作在外包后全部由第三方供应商完成,原来专门从事现场工作的职员已没有了原来的工作内容,劳动合同履行的主要条件已不存在,而这正是解聘张思域的主要原因。此外,外包后的工作只剩下供应商、成本、成果的管理,不再有现场工作需要员工处理,无法为张思域提供符合原劳动条件的岗位。

另外,公司表示,其已经通过人事部门向张思域展示了公司正在招聘的其他工作岗位,只要其愿意均可以安排面谈,在符合用人部门条件的情况下转岗就业。在此过程中,公司均书面告知张思域及工会关于变更劳动合同的协商情况,张思域未提任何异议。

由此,公司认为其系合法解除劳动关系,无需支付张思域任何经济赔偿。

充分协商未达一致 公司可以解除合同

一审法院查明,公司曾与张思域等6名员工进行了多次充分协商,张思域等4人不同意协商方案,另外2人同意调整工作岗位。另外,公司撤销知识产权维护行动组后,曾向张思域作出协商解除劳动合同意见征询通知书,述称2018年12月21日双方协商时,同意其公司内寻找岗位变更劳动合同,或给予经济补偿解除劳动合同。现再次书面提出以下协商意向:一是公司支付经济补偿金108610元解除劳动关系。二是12月25日到公司当面协商其他方案。张思域回复称:“对经济补偿金的组成部分不清楚,无法协商。我家老人为此事突发心

脏病住院,我没时间到公司。”

2018年12月29日,公司向张思域作出第二份协商解除劳动关系通知书,同意在原协商基础上为其增加2年期的最高保额200万元的商业意外保险。张思域收到后未予答复。随后,公司向其发出解除劳动关系通知书。

一审法院认为,张思域与公司签订的劳动合同系真实意思表示,双方均应按合同约定行使权力履行义务。按照《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1个月工资后,可以解除劳动合同。本案中,公司根据生产经营需要等撤销知识产权维护行动组的决议系行使企业经营自主权的行为,符合客观情况发生重大变化的情形。

此外,公司决定撤销张思域所在部门后,书面向张思域发出协商解除劳动合同意见征询通知书,其回复暂不能到场协商。公司征询工会意见后,再次向张思域发出协商通知,但其未予以回复。在此情况下,公司以订立劳动合同同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、经协商未能就变更劳动合同达成协议为由,提出解除合同并支付经济补偿属于合法解除,无需给付赔偿金。

据此,一审法院核算后,判决公司再向张思域支付解除劳动合同经济补偿金差额3667元,驳回其他诉讼请求。张思域不服该判决提起上诉,二审法院审理后认为,原审判决认定事实清楚,适用法律正确,故终审判决驳回上诉,维持原判。

逃薪老板低价转让财产 员工可以诉请撤销转让

编辑同志:

谢某为逃避债务,秘密将其经营的超市以低于市场价约50%的“白菜价”转让给亲戚刘某后逃之夭夭。由于谢某没有其他资产可供清偿被拖欠的工资,我们曾要求刘某担责。可刘某认为,工资是谢某所欠,他受让超市与欠薪无关,故我们只能找谢某索要。

请问:我们该怎么办?

读者:吴雯迪等7人

吴雯迪等读者:

你们可以起诉要求撤销谢某与刘某的超市转让协议,从拍卖、变卖超市财产的价款中优先受偿。

《民法典》第一百五十七条、第五百三十九条分别规定:“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后,行为人因该行为取得的财产,应当予以返还;不能返还或者没有必要返还的,应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失;各方都有过错的,应当各自承担相应的责任。法律另有规定的,依照其规定。”“债务人以明显不合理的低价转让财产、以明显不合理的高价受让他人财产或者为他人的债务提供担保,影响债权人的债权实现,债权人的相对人知道或者应当知道该情形的,债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。”

结合本案,正因为谢某转让超市的目的在于逃避债务,其行为也已经导致没有其它财产可供清偿你们被拖欠的工资,即损害了你们的利益,而刘某作为谢某亲戚明知仍签约、购买,决定了只要该转让属于“明显不合理的低价”,你们有权诉请法院撤销转让协议,并要求通过拍卖、变卖清偿欠薪。

就“明显不合理的低价”的判断,最高人民法院《全国法院贯彻实施民法典工作会议纪要》第9条规定:“对于第五百三十九条规定的明显不合理的低价或者高价,人民法院应当以交易当地一般经营者的判断,并参考交易当时交易地的物价部门指导价或者市场交易价,结合其他相关因素综合考虑予以确认。转让价格达不到交易时交易地的指导价或者市场交易价百分之七十的,一般可以视为明显不合理的低价;对转让价格高于当地指导价或者市场交易价百分之三十的,一般可以视为明显不合理的高价。”

与之对应,谢某与刘某以低于市场价约50%的“白菜价”转让超市,甚至远低于70%,无疑与之吻合。

颜东岳 法官

根据公司安排到新单位工作后被辞退,经济补偿如何计算?

常律师:

您好!

我之前在A公司工作,后来A公司让我去C公司工作,同时要求我跟C公司重新签订了劳动合同。当时,A公司没有给我任何经济补偿。几天前,C公司无故将我辞退。

请问:我可以要求C公司给我赔偿吗?若可以,我的赔偿金应如何计算?

答:

根据《劳动合同法》第三十六条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。”因此,

付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”

《劳动合同法实施条例》第十条规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”据此,您可以将A公司的工作年限合并计算为C

公司的工作年限,同时依据《劳动合同法》第八十七条的规定,要求C公司按照您合并后的实际工作年限以经济补偿标准的二倍向您支付赔偿金。

