

公司以严重亏损为由辞退员工

# 法院厘清辞退过程确认公司违法

□本报记者 赵新政

## 公司连续多年亏损 协商解除劳动关系

2011年11月23日，舒畅进入公司工作，并与公司签订过多份劳动合同。2020年2月1日，双方续签无固定期限劳动合同时再次明确其岗位为高级工程师，月工资27000元、补贴500元，另有季度奖金和绩效奖金。

公司提供的数据显示，其2019年亏损103亿元，2020年亏损70亿元，2021年前三季度亏损44亿元。2021年12月16日，公司人事经理找舒畅谈话称：“因公司严重亏损，为减亏跟你聊聊离职的事情……由于这个重大变故，咱们没有办法协商达成一致……我帮你看了一下转岗机会，但没有特别好的机会……补偿不会给你太多，你能接受降薪吗？”舒畅说：“我本来薪资就不高啊。”

人事经理问：“你现在多少？”舒畅说：“每月27000元。”人事经理说：“这个工资要降，降到10000元，你愿意吗？”舒畅说：“那肯定不行。”

人事经理说：“那只能走协商解除了……”

2021年12月20日，人事经理通过微信告知舒畅：“你提出的协商解除补偿方案不行。我问过你的降薪方案行不行？”舒畅回复称：“降薪方案不考虑，我坚持自己的补偿方案。”

2021年12月29日，公司下达解除劳动合同通知书。该通知载明：由于公司出现严重亏损。为应对该风险变化，公司决定进行业务优化调整，您所在岗位已经取消。经与您协商变更劳动合同未达成一致，公司决定与您解除劳动合同。公司将依法向您支付353147元，该金额包括经济补偿金，代通知金等。

2022年1月20日，舒畅申请劳动争议仲裁。同年3月，仲裁裁决公司支付舒畅违法解除劳动合同赔偿金298147元。原告不服该裁决，诉至一审法院。

## 公司否认违法解聘 拒绝承担赔偿责任

一审法院庭审中，双方对于2019年至2021年度公司均处于亏

损状态、舒畅离职前12个月平均工资为32000元及仲裁确认的赔偿金额没有异议。

审理中，公司称受疫情影响及全球经济萎靡其经营持续亏损，经研究决定对包括舒畅所在部门在内的多个内设机构及岗位进行缩减，并将舒畅原岗位迁至北京公司。公司人事经理与舒畅曾协商调岗或降薪但被拒绝，双方就协商变更劳动合同一事不能达成一致，故依法解除双方之间的劳动关系。

为证明自己的主张，公司提交互联网新闻报道截图、人事经理与舒畅的谈话录音、微信聊天记录截图、内部岗位推荐流程等。

针对公司的主张，舒畅辩称，公司亏损系互联网行业性质所致，从公司提交的财报来看，其亏损逐年下降。其本人所在岗位并未裁撤，公司仍在进行招聘。公司仅与其协商降薪或解除，人事经理所称转岗机会仅为公司常态化转岗政策，针对此次裁员未提供其他岗位供其选择，不符合法律规定的协商变更劳动合同。为此，其提交公司于2021年5月28日至2021年10月21日招聘新员工的电子邮件截图予以证明。

法院厘清解聘过程 确认公司构成违法

一审法院认为，公司作出解除舒畅劳动合同的过程是本案的关键事实，有必要对此作重点分

析。根据在案录音、微信聊天记录等证据，可以看出本案的争议焦点是公司是否有权依据《劳动合同法》第40条第3项解聘舒畅？对此，应弄清两个问题，即劳动合同订立所依据的客观情况是否发生了重大变化、公司是否就劳动合同进行了协商变更。

一审法院认为，企业严重亏损是否可以被认定为“客观情况发生重大变化”，一定要和劳动合同订立时的具体情形、企业的经营特点、行业特点、劳动者的岗位特点联系起来进行分析。企业经营总是有盈利也会有亏损，亏损对于企业的影响有大有小，有的直接，有的间接，有的可以克服，有的是努力了仍然难以克服。而且，如果经营发生亏损，就构成“客观情况发生重大变化”，那亏损的企业招用员工后，也就可以以亏损为由否定所签劳动合同，这显然是不能成立的。

本案中，公司除坚称企业严重亏损之外，没有提供证据证明其亏损是怎样无法克服，怎样让企业不得不裁撤被告所在部门，怎样不得不解除被告的劳动合同。另外，公司将亏损作为客观情况发生了重大变化，但本案所涉劳动合同续签时间是2020年2月。在这个时间点上，公司2019年的状况是亏损103亿，属于签订合同当时就已经亏损，到2021年12月解除该劳动合同时公司的亏损和当初订立合同时相比没有什么根本性变化，相反，公司提

交的证据显示，此时公司的亏损状况已经有所改善。

涉案公司是一个在业内有相当影响的互联网企业。在互联网行业，企业在早期或者经营一段时间处于亏损甚至“烧钱”是常有的事，很多互联网企业的亏损并没有影响到他们招录员工，也没有影响到互联网企业后期的发展。这就很难说公司的“客观情况发生了重大变化”，更何况其后两年亏损是在减少，财务状况在改善。

同时，涉案公司是以减少亏损为由主动裁撤舒畅所在部门。公司在劳动仲裁时称舒畅所在部门是被外包，在一审法院审理中又称该部门是被整合到北京公司，裁撤的是该部门下的“系统组”，进而解除与舒畅的劳动合同，因此，公司应该证明裁撤这个部门是其合理的经济决策。但是，公司没有提供其裁撤该部门的合理性的证据，坚称只要企业亏损就有权裁撤部门。

一审法院认为，《劳动合同法》第40条第3项的适用，一定是在支持用人单位经营权和劳动者正当权益之间寻求平衡，因此，企业需要证明其裁撤某个部门时具有合理性。而这种合理性并不需要很高的程度，只要基本合理就可以，但是，用人单位不能是什么也不做，只是给出一个裁撤部门、解除合同的结果。就本案而言，公司根本没有提交证据证明其亏损是否主要由被裁撤部门引起，也没有指出裁撤这个部门对于公司经营可能带来哪些改善的分析，更没有看到公司其他经营方式不可行的分析，唯一能看到的是公司提交的相关媒体关于公司亏损的报道、2019年至2021年上半年财报和裁撤有关部门的决定，仅凭这些，难以确信公司所称的严重亏损构成了“客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”。

综上，一审法院认为，在公司不能证明其与舒畅劳动合同因客观情况发生重大变化不能履行，且双方的接触、对话不是真正意义上的协商变更情况下，确认公司的解除行为违法，并判令其向舒畅给付经济赔偿差额。公司提起上诉后，被二审法院驳回。

## 公司要求缩短产假 职工有权予以拒绝

编辑同志：

我所在公司为解决人手紧张问题，最近经总经理办公会研究决定：所有女工的产假减少1个月，增发50%的工资作为补偿；如果拒不执行公司的规定，则减半发放产假工资。我在产假还剩余1个月的时候，收到了公司要求提前上班的通知。由于一时找不到合适的保姆，孩子无人带，我不想理睬公司的要求。

请问：如果我不执行公司的规定，是否会产生不利后果？

读者：俞华莹

俞华莹读者：

一方面，用人单位无权规定缩短产假。《女职工劳动保护特别规定》第七条规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。”另外，各省的地方性法规还规定女职工享受一定天数的奖励产假。由于女职工的产假天数实行法定制，所以，除非女职工本人自愿，用人单位不得以任何理由加以剥夺或者减少。

另一方面，公司无权减发工资。《妇女权益保障法》第四十八条第一款规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。”

本案中，该公司通过规章制度的形式克扣女职工产假以及扣发工资相要挟迫使女职工提前结束产假，显然是违法的，该规章制度无约束力。对这种侵犯女职工产假权益的规定，你有权拒绝执行，且公司无权给予你任何经济处罚。

《劳动保障监察条例》第二十三条规定，女职工生育享受产假少于法定天数的，由劳动保障行政部门责令用人单位改正，按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。第二十六条规定，用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的，由劳动保障行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令其加付赔偿金。

因此，如果你被迫提前上班或者被扣发了工资，那么可以直接向劳动保障行政部门投诉，由劳动保障行政部门依法查处。你也可以向妇联或工会投诉，由妇联或工会出面要求劳动保障部门依法查处该公司的违法行为，并协助你维权。如果最终只能选择申请劳动争议仲裁或者提起诉讼的途径解决，那么在案件审理中，你可以申请妇联或工会为你提供法律援助，免费为你打官司。

潘家永 律师

## 以逾期未休年假视为自动放弃为由，公司拒付年假工资违法

常律师：

您好！由于我2022年的年假一直没休，便向公司主张未休年假工资。公司却以我未提出休假申请视为自动放弃年假为由，拒绝向我支付未休年假的工资。

请问：这是否符合法律规定？

答：

《职工带薪年休假条例》第五条规定：“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，

也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年假。对职工应休未休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定：“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日

工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”

由此可见，单位安排您休年假是您享有的法定权利，不能以您未主动提出休年假申请，视为自动放弃。若单位安排您休年假，您因自身原因且书面提出不休年假，单位可以只向您支付正常工作期间的工资收入。否则，单位应当按照您日工资收入的

300%向您支付未休年休假工资报酬。其中，包含单位已支付的您正常工作期间的工资收入。

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

