

# 劳动者遭遇违法裁员如何维权?

经济性裁员是法律赋予用人单位的一项基本权利。用人单位在遇到破产重整、生产经营状况发生严重困难等情况确需裁减人员时,可以对本单位的人员进行裁减。但裁员并非可以“随心所欲”地想裁就裁,而应当依据有关法律法规规定,并在遵循民主议定、履行告知义务、充分听取意见等相应程序后方可实施。对此,以下案例分别对相关情形进行了详细的法律评析。

## 案例1 裁员需符合法定情形

2022年7月,孙某入职某低压机设备公司从事财务会计工作。2023年春节后,公司人事部经理告知孙某公司生产经营困难,根据末位淘汰制度规定每个部门至少要裁减一名员工,希望他能主动申请离职。在与公司协商留用无果并经仲裁后,孙某向法院提起诉讼,要求公司恢复劳动关系并支付期间拖欠的工资。

法院审理认为,用人单位以末位淘汰为由解除劳动合同,但未就考核评价结果进行举证证明。另外,在诉讼过程中,该公司仍在发布相关岗位的招聘信息,双方劳动合同可予恢复。最终,法院判决双方恢复劳动关系,公司支付孙某至判决生效之日所拖欠的工资。

## 评析

现实中,用人单位确因生产经营发生严重困难需要裁员的,应当严格按照法律规定行使劳动合同解除权,且必须满足法定条件。

《劳动合同法》第41条规定,用人单位裁员需具备以下四个条件:一是用人单位依照《企业破产法》规定进行重整的;二是用人单位生产经营发生严重困难的;三是企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;四是其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。也就是说,用人单位必须举证证明满足以上法定条件之一时,方可实施人员裁减。本案中,公司辩称末位淘汰为解除劳动合同事由不属上述法定条件,显然构成

违法解除劳动合同。

## 案例2 裁员应遵循法定程序

从2022年开始,王某所在的塑胶公司停产歇业,所有职工在家待岗。同年7月,该公司通过微信工作群下发通知,主要内容为:因企业生产经营面临较大压力,经公司研究决定实施经济性裁员,与王某等32名员工解除劳动合同关系,要求相关人员于通知下发之日起15日内办理有关手续。王某认为公司的裁员行为存在程序瑕疵,遂申请劳动争议仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金,仲裁裁决支持了王某的请求。

## 评析

裁员是用人单位单方解除劳动合同的一种方式,直接关系到劳动者的切身利益,因此在程序上受到法律的严格限制。

根据《劳动法》《劳动合同法》《企业经济性裁减人员规定》等法律法规的相关规定,用人单位经济性裁员需经过下列程序:第一步,时间和人数要求。《劳动合同法》第41条明确要求:企业裁员应提前30日向工会或者全体职工说明情况,并提供有关生产经营状况的资料。关于裁减人员的数量,需达到20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上时方可启动裁员程序。少于该人数的,应当按照解除劳动合同处理。第二步,提出裁员方案,内容包括被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤,符合法律、行政法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法。第三步,向当地人社部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见,并听取人社

部门的意见。第四步,由用人单位正式公布裁减人员方案,与被裁减人员办理解除劳动合同手续,按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金,并出具裁减人员证明书。

本案中,塑胶公司在裁员过程中未按说明情况、听取意见、上报审批等法定程序办理,故其违法解除劳动合同事实成立。

## 案例3 “特殊职工”优先留用

小袁系家中唯一劳动者,薪资收入主要用于赡养老人、抚育幼子。2021年8月,他与公司签订了为期5年的劳动合同。今年1月,公司为扭转亏损局面,决定裁减包括小袁在内的三分之一职工。虽然小袁一再申明理由请求留用,最后仍被公司裁减。对此,小袁想知道在事先没有听取员工意见、也没有向有关部门申报方案的情况下,公司“硬性”裁员的行为是否合法?

## 评析

本案中,公司的裁员决定因违法而无效,被裁减劳动者有权拒绝接受或主张双倍赔偿。

《劳动合同法》第41条第2款规定,裁减人员时,应当优先留用下列人员:与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员;与本单位订立无固定期限劳动合同的;家庭无其他就业人员,有需要抚养的老人或者未成年人的;而用人单位裁减人员后,在6个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减人员。因经济性裁员而被用人单位裁减的职工,在6个月内又被原单位重新录用的,对职工裁减前和重新

录用后的工作年限应当连续计算为本单位工作时间。

本案中,小袁与公司签订了5年期限的劳动合同,且家中还有需要抚养的父母和未成年子女,明显属于优先留用对象。而公司坚持将其裁减的做法显然违反了上述规定。对此,小袁有权按照《劳动合同法》第87条“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47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”的规定,向公司主张赔偿。

## 案例4 6类职工不得裁减

某棉麻公司因生产经营困难,经职工大会讨论决定裁员。自2022年7月起,该公司解除与周某等职工的劳动关系。周某经仲裁后向法院提起诉讼,要求判令公司支付违法解除劳动合同赔偿金并为其进行职业健康检查。法院审理认为,根据卫健部门出具的证明,可以认定公司生产线存在职业病危害。公司在未组织离岗前职业健康检查情况下,即以裁员为由解除周某的劳动关系属违法解除,故对周某要求公司支付赔偿金并为其进行职业健康检查的诉讼请求予以支持。

## 评析

法律不仅规定了企业裁员应当优先留用的劳动者,还规定了不得裁减的劳动者类型。

《劳动合同法》第42条规定,企业在裁员时,“老、弱、病、残”职工不得裁减,具体包括:(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;(五)在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的;(六)法律、行政法规规定的其他情形。根据这一规定,未进行离岗前职业健康检查的,用人单位不得依照经济性裁员的规定解除劳动合同。

张兆利 律师

## 家属同意放弃抢救 病亡职工能否视同工伤?

魏鑫读者向本报咨询,其同事陶某在工作中突发急性心肌梗死,他第一时间拨打了120急救电话,15分钟后医院救护车赶到,把陶某送进医院进行抢救。医院虽然对陶某进行了全力抢救,但陶某的生命体征依然趋于衰竭,医生表示已经没有继续抢救必要,陶某的家属也同意放弃抢救。于是,护士给陶某拔掉了吸氧管并撤掉了其他抢救器械,医生随之宣告陶某死亡。这时,距陶某发病时间47小时55分钟。近日,陶某的家人在给陶某办理工伤手续时,却遭到公司的拒绝,理由是陶某的家人主动放弃了对陶某的抢救。

她想知道:家属对职工“主动放弃抢救”,还能按照视同工伤处理吗?

## 法律分析

《工伤保险条例》第15条规定:“职工有下列情形之一的,视同工伤”,其中第1项为“在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的”。按照这一规定,陶某是符合视同工伤的条件。不过,公司拒绝的理由是陶某的家属主动放弃了对陶某的抢救。也就是说,如果陶某的家属坚持抢救,陶某的死亡时间可能会超过48小时。而陶某的死亡时间一旦超过48小时,就不可能视同工伤了。

其实,判断“主动放弃抢救”是否可以按视同工伤办理,需要从主观和客观两个方面要素进行综合判断。从客观要素来看,应从职工是否有继续存活的可能性、医生是否进行合理化建议并解释、工作性质及内容与突发疾病是否具有关联性三个方面判断放弃抢救对于死亡结果的作用力。从主观要素来看,要排除家属存在故意、重大过失,如果家属与该职工关系正常,放弃抢救时间具有一定合理性,即其出于善意而放弃便不具有可非难性。

从魏鑫介绍的情况看,陶某的家属同意对陶某放弃抢救,是因陶某的生命体征趋于衰竭,在医生表示没有继续抢救必要的情形下作出的。因此,无论是从主观方面还是从客观方面分析,陶某的家属作出放弃对陶某抢救的决定是比较合理的,并无不妥。公司不能以陶某的家人同意放弃对陶某的抢救为由,拒绝将陶某的死亡视同工伤。

本案中,魏鑫认为陶某在“48小时之内”死亡,计这是从陶某发病时开始,而这是不正确的。人社部函【2004】256号《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第3条规定:“条例第15条规定‘职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤’。这里‘突发疾病’包括各类疾病。‘48小时’的起算时间,以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间。”

程文华 律师

# 签约时未如实报告“利益冲突” 公司有权单方解聘

## 编辑同志:

我应聘一家公司的销售经理时,公司为防止自身利益受到损害,要求我如实填报与公司利益有关的社会关系。我因担心被拒聘,隐瞒了我父亲系公司主要原材料提供方法定代表人(独资)的事实。近日,获悉真相的公司决定将我解聘。

请问:公司的做法对吗?

读者:张莉莉

## 张莉莉读者:

公司的做法并无不当。一方面,你的家庭关系与公

司存在利益冲突。

利益冲突是指劳动者的个人利益、家庭利益与其承担的工作职责或工作身份存在冲突,可能导致用人单位利益减损的情形。主要包括:(1)工作与对方存在利害关系,如对方系员工的父母、子女、祖父母、兄弟姐妹等;(2)工作超出正常范围,如员工自我交易、内部交易等;(3)存在异常利益关系,如严重损害公司利益等;(4)滥用保密信息。

与之对应,你作为公司的销售经理,而主要提供原材料的方法定代表人却是你父亲,甚至

系你父亲所独资,无疑存在严重影响公司采购公平有序开展的可能,乃至导致公司利益缺乏根本保障,即构成利益冲突。

另一方面,公司有权将你解聘。

公司根据自身经营状况,为防止自身利益受到损害,在签订劳动合同时,要求你如实填报与公司利益有关的社会关系并不违反法律规定。正因为你没有如实填报,决定了你侵犯了公司的知情权,甚至由于属于故意隐瞒真相,导致公司在不明真相的情况下才作出聘用你的错误意思表示

,即你的行为构成欺诈。对此,《劳动合同法》第八条、第二十六条分别规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;……”

廖春梅 法官