

# 公司以“无明显留用优势”解聘无固定期合同职工违法

## 法院:生产经营困难≠可突破劳动合同法

□本报记者 赵新政

“当公司因生产经营发生严重困难提出裁员时,我已经与公司签订无固定期限劳动合同。按照《劳动合同法》第41条规定,我属于应当优先留用的人员。”田郦(化名)说,因公司认为她在绩效考核等方面与其他同事相比没有优势,决定对她实施经济性裁员。

田郦认为,公司无证据证明其不胜任工作,构成违法解除劳动关系并要求给付经济赔偿。公司则称,其裁员的方向是裁减可替代部门及岗位,把长期不盈利项目暂停并优化项目内可替代岗位人员。在综合考虑职工的工种、技能、绩效等多方面因素基础上,认为缺乏比较优势的田郦并非不能裁减人员,由此作出的决定是合法的。

法院认为,公司提供的裁员方案并未将职工的工作表现、工作能力等作为考量标准。在有关证据证明田郦的考核分数优秀的情况下,公司以绩效考核欠佳为由将其列入经济性裁员名单依据不足,构成违法。7月25日,二审法院判决支持田郦的诉讼请求。

### 公司实施经济裁员 职工要求给付赔偿

2017年9月1日,田郦入职公司研发部从事研发工作。此后,双方签订过3份劳动合同。其中,最后一份劳动合同为自2023年9月1日起的无固定期限劳动合同。

2023年9月7日,公司发布《经济性裁员方案(预案)》。载明:截至2023年8月,在职职工31人……因公司生产经营发生严重困难,公司决定实施经济性裁员。在充分考虑禁止性裁员对象及优先留用特殊职工等因素后,将裁减部分研发岗位和财务部门的岗位,裁员人数为7人,占全员比例22.6%。

2023年9月12日,公司发布《经济性裁员方案(定案)》,载明:有4名职工在2023年8月31日与公司签订解除劳动合同协议书,目前仍需裁减3人。截至2023年9月11日在职职工27人,裁减人数占全员比例约为11%,超过10%。其中附件裁员名单变更为田郦等3人。

2023年10月7日,公司以经济性裁员为由解除与田郦的劳动关系并向她支付经济补偿57252.52元。她认为公司此举违法,请求劳动争议仲裁机构裁决公司向她给付经济赔偿金差额等费用。

经审理,仲裁裁决公司支付田郦2023年年终奖6756.88元,驳回田郦其他仲裁请求。公司同意该裁决并支付了年终奖,田郦则向一审法院提起诉讼。

### 经营困难可以裁员 应留人员却未留用

田郦诉称,她已与公司签订无固定期限劳动合同,符合优先留用条件,但公司没有优先留用。她提交的《公司是否满足优先留用条件情况表》显示,31名

职工中,仅田郦等9名职工满足优先留用条件。公司辩称,优先留用的条件是能力与岗位条件一致,田郦的岗位是文员,综合考虑公司的发展目标,没有留用的价值。

公司向法院提交《情况说明》,主张对比其他职工的绩效考核评分、专业技能等,田郦无明显留用优势。公司自行制作的《2023年1—9月绩效考核评分明细》载明,田郦前三个季度的绩效得分分别为91分、93分、90分,绩效排名在29名职工中排名倒数第三。田郦则提交载有部门负责人签名的《基层职工绩效考核表》,显示其2023年第三季度的考核总分为94分。

一审法院认为,公司在公布裁员名单前已与4人协商一致解除劳动合同,对于该4人无须实施经济性裁员,故本次裁员人数应为3人。同时,因该4人已于2023年8月31日解除劳动合同,在此之后公司的职工总数为27人。根据公司2023年9月公布的裁员方案和名单,本次裁员比例为11.11%,已达到法定的裁员比例。因此,田郦主张本次裁员未达到法定比例,一审法院不予认可。

根据《劳动合同法》第41条规定,公司提交裁员前近3年的审计报告证明公司的亏损情况,已初步证明公司符合“生产经营发生严重困难”的经济性裁员法定情形。田郦主张公司不存在生产经营发生严重困难的情况,对此应提交有效证据对审计报告予以反驳,否则应当承担举证不能的不利后果。虽田郦及关联案的当事人提交证据证明公司、关联企业存在混同用工的情况,也提交了证据证明公司向关联企业存在大量借款负债的情况,但不能排除公司因生产经营亏损而向关联企业借款的可能性,且从公司提交的审计报告看,公司对外也有营业收入,故

相关证据不足以证明田郦主张的公司经营状况良好的情况。一审法院根据优势证据规则采信公司的主张,认定其符合经济性裁员的法定情形。

《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:(1)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;(2)与本单位订立无固定期限劳动合同的;(3)家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第44条规定:“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”本案中,田郦与公司签订了无固定期限劳动合同,属于法律规定的优先留用人员。一审法院认为,公司对田郦实施经济性裁员,应当举证证明未优先留用田郦具备合理的事由。

公司虽提交了《截止2023年8月人员名单》《2023年1—9月绩效考核评分明细》拟证明田郦对比其他职工没有留用优势,但这些材料均为公司自行制作,田郦也提交了《基层职工绩效考核表》予以反驳,一审法院对公司这些证据不予采信。

因公司未能举证证明其未优先留用田郦具有合理依据,应视为公司对田郦实施经济性裁员构成违法解除劳动关系。一审法院判决公司向田郦支付违法解除劳动关系赔偿金差额57252.52元。

### 解聘职工构成违法 公司承担赔偿责任

公司不服一审法院判决,上诉称未优先留用田郦具有合理依据,不构成违法解除劳动关系。从《2023年1—6月绩效考核评分

明细汇总》及2023年3月第一季度和6月第二季度研发人员绩效签字确认的评分表可以了解到,除高管外,优化人员均为平均分排名靠后的。田郦的月绩效平均分及排名为倒数第二。由于田郦的工作技能、绩效考评与其他职工相比没有优势,所以,无法留用。

田郦辩称,公司一审时提交的《2023年1—9月绩效考核评分明细》,所有人前两个季度的绩效等级均为“良好”,二审提交的《2023年1—6月研发部(季度考核)绩效考核评分细则》,所有人的绩效等级被改为“优秀”,可见公司对决定裁员的评分态度随意,据此进行的裁员更是没有法律根据。

二审法院认为,公司因生产经营发生重大变化,需要裁减员工,应当依法进行。公司提供的裁员方案并未将职工的工作表现、工作能力以及学历等作为裁员的考量标准。考核评分表显示,田郦的考核分数在优秀的范围内。公司亦未提供证据证明田郦不胜任工作。故此,公司以田郦绩效考核考评成绩欠佳为由将其列入经济性裁员名单,依据不足。公司二审期间提交的劳动合同以及绩效考核表等均不能证明田郦达到了公司公布的经济性裁员条件。

根据《劳动合同法》第41条规定,田郦与公司签订了无固定期限的劳动合同,属于法律规定应当优先留用的人员。二审法院认为,公司以工作表现不佳等为由,解除双方的劳动合同,不符合法律规定。

因公司举证不足以证明其未优先留用田郦符合法律规定,应承担举证不能的不利后果。二审法院确认公司解除劳动合同违反法律规定,一审判决公司向田郦支付赔偿金于法有据,遂判决驳回公司上诉,维持原判。

### 入职签订劳动合同 应当注意哪些事项?

#### 编辑同志:

我是一名电控专业应届大学毕业生。今年6月底,经笔试、面试、体检合格,我被一家新能源汽车配件厂录用,眼下即将入职上班。

请问:在与厂方签订劳动合同方面应该注意些什么?

读者:丁小帅(化名)

#### 丁小帅读者:

《劳动合同法》第10条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”劳动合同是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议,是维护劳动者合法权益最基础、最核心的文件。因此,新入职职工必须慎重对待。

首先,劳动者与用人单位签订劳动合同时,应从签订主体、合同期限、试用期、劳动报酬、社会保险、工作地点、工作时间和休息休假、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等与劳动者切身利益相关的方面进行综合考虑评判。根据《劳动法》《劳动合同法》的有关规定,劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的,不得约定试用期。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

其次,新职工要重点核实用人单位签约信息,仔细查看劳动合同中用人单位的名称、法定代表人、地址等信息,是否与实际入职的单位一致。比如有的企业可能使用不规范的分支机构名称签订合同,一旦发生纠纷,会给劳动者确定责任主体带来麻烦。同时,要注意合同中的工资报酬、工时、违纪情况、考核情况等条款都是如何规定的。在签劳动合同时,还有些用人单位会让新职工签署一些其他文件,这些文件可能是补充协议,也可能是对劳动关系进行约束的文件,签字前一定要仔细阅读。还要留意劳动合同或其他文件里的空白处。如果合同里有空白项,劳动者可以用笔把它勾掉。

另外,劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份,如果用人单位未将劳动合同文本交给劳动者留存,劳动者可以向用人单位提出索要要求,也可以向当地劳动保障监察部门投诉,由执法部门责令用人单位改正。劳动合同文本是劳动者维权的重要材料,劳动者应注意保存,以免遗失增加后期维权的难度。

张兆利律师

## 患有基础病的职工在高温场所作业,能否要求调岗?

要原因如下:

首先,韩呈河的工作岗位符合高温作业的条件。

原国家安全生产监督管理总局、原卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会联合印发的《防暑降温措施管理办法》第3条规定:“高温作业是指有高气温、或有强烈的热辐射、或伴有高气湿(相对湿度≥80%RH)相结合的异常作业条件、湿球黑球温度指数(WBGT指数)超过规定限值的作业。

高温天气是指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温35℃以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温35℃以

上的天气……”

据此可知,金属冶炼、锻造、纺织印染等行业的作业环境,常常存在高气温、强热辐射或者高气湿的情况,这些都属于高温作业范畴。而韩呈河所在的纺织车间,通常情况下温度、湿度均符合高温作业的条件。

其次,韩呈河有权要求公司调岗。

原卫生部、劳动和社会保障部、国家安全生产监督管理总局、全国总工会联合印发的《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》第4条第2项明确规定:“用人单位应在高温天气

来临前,对高温作业的劳动者进行健康体检。对患有心、肺、脑血管性疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温、高湿作业的员工,应调离高温、高湿作业岗位。暂不能调动的,应在高温、高湿天气对其进行加强预防中暑保护措施。”

根据上述规定,韩呈河有权要求公司调整工作岗位。如果暂时不能换岗,则应采取有针对性的劳动保护措施,包括增加休息时间、减轻劳动强度、供给必需的药品和足够的防暑降温饮料等。

张兆利律师

### 法律分析

根据韩呈河介绍的情况,其可以要求公司调换工作岗位。主