

(上接第8版)

案例

AI替代岗位不属于客观情况发生重大变化

案情简介

刘某于2009年7月入职某科技公司，担任数据采集员，负责传统人工地图数据采集业务。2024年初，该科技公司为应对市场变化与技术发展，决定进行业务转型，将传统人工采集业务全面转向由AI技术主导的自动化数据采集，并因此撤销了刘某所在的导航产品部门及对应岗位。2024年12月，公司以“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法继续履行，且双方未能就变更劳动合同内容达成一致”为由，解除与刘某的劳动

合同。刘某认为公司的解除行为违法，遂申请仲裁。

仲裁请求

要求某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果

仲裁委员会裁决支持刘某的仲裁请求。

仲裁委员会提示

在人工智能技术快速发展的时代背景下，

用人单位通过技术升级优化业务流程已成为普遍趋势。然而需要明确的是，技术替代引发的岗位调整本质上属于企业经营决策的范畴，应当优先考虑通过协商变更劳动合同、提供技能培训、内部岗位调剂等途径妥善安置受影响劳动者。如确需解除劳动合同，则必须严格遵循《劳动合同法》的相关规定，避免简单套用“客观情况发生重大变化”作为解除事由。用人单位在享受技术红利时，应当同步承担相应的社会责任，通过规范用工管理实现技术应用与劳动者权益保障的有机统一，最终推动科技发展与劳动关系的和谐共进。

案例

用人单位未依法落实国家延迟退休政策需担责

案情简介

阎某出生于1965年1月17日，系某酒店锅炉工。2025年1月8日，该酒店在未与阎某协商确定退休时间，且阎某未主动选择弹性提前退休的情况下，单方面以“阎某于2025年1月17日满60岁，达到国家规定的法定退休年龄”为由，通知其于2025年1月17日办理劳动合同终止手续。阎某对此提出异议，认为根据延迟退休政策，自己的法定退休年龄相应延迟至2025年2月17日。2025年1月17日某酒店取消了阎某的门禁卡、饭卡等权限。随后阎某认为酒店的

行为违法，向仲裁委员会申请仲裁。

仲裁请求

要求某酒店支付违法终止劳动合同赔偿金。

处理结果

仲裁委员会裁决支持阎某的申请请求。

仲裁委员会提示

渐进式延迟退休政策核心在于通过弹性有序的方式保障劳动者对退休年龄的自主选择

权。为避免因理解偏差或操作不当引发劳动争议，用人单位应准确把握政策内涵，充分认识到协商一致是弹性退休制度的核心环节，摒弃“一刀切”的简单处理方式，不得以原退休年龄为由单方终止劳动合同。建议用人单位主动建立健全退休预报机制，提前梳理即将达到退休年龄的职工情况，参考使用北京市发布的《弹性提前退休告知书示范文本》和《弹性延迟退休协议书示范文本》等规范文书，确保退休流程的合法合规。同时，劳动者也应主动了解政策内容，明确自身权利义务，通过书面形式表达退休意愿，积极配合完成相关手续办理。

案例

劳动者竞业限制报告义务的约定应合理适度

案情简介

崔某于2023年9月入职某技术公司，担任光学工程师，双方在劳动合同中约定了竞业限制义务。2024年11月双方解除劳动关系后，公司向崔某发出《离职竞业限制义务履行通知书》，要求崔某在竞业限制期内每月提交《离职反馈表》、劳动合同书、社保及公积金缴纳证明、个税缴纳证明、本人佩戴工牌的自拍原图以及每月至少两次的钉钉定位信息等材料，以履行报告义务。通知书中还明确提出，若崔某未按要求履行报告义务，经催告后仍不改正的，视为“实质性违反竞业限制义务”。此后崔某未按公司要求提供上述材料，公司遂以崔某违约为由提起仲裁。

仲裁请求

要求崔某支付违反竞业限制违约金、返还已支付的竞业限制补偿并继续履行竞业限制义务。

处理结果

仲裁委员会驳回某技术公司的全部仲裁请求。

仲裁委员会提示

竞业限制制度的核心价值在于平衡保护用人单位商业秘密与维护劳动者就业权利之间的关系，既要防范不正当竞争，也要保障人才合理流动和市场活力。对用人单位而言，竞业限制条款的设计需坚守合法性与合理性边界，违

约金条款的设定应严格限定于劳动者违反主给付义务的情形，不得通过约定扩大适用范围或设定显失公平的金额，对劳动者构成过度约束；同时履约监督手段应遵循最小必要原则，不得借报告义务之名实施超出商业秘密保护需求的信息收集行为，高频定位、强制图像采集等非常规手段均可能构成对劳动者基本权利的侵犯。劳动者亦应依约履行与就业状态相关的基本信息披露义务。如认为报告内容或方式明显超出合理边界，应主动沟通或依法寻求救济，避免因消极应对引发不必要争议。健全的竞业限制秩序需以法律为依据、以公平为核心、以诚信为基础，在尊重企业合法权益的同时保障劳动者人格尊严与就业自由，实现商业秘密保护、人才发展与市场秩序的协同共赢。

案例

多元调处是助力涉外企业纾困解纷的最优路径

案情简介

某中外合资公司员工规模超过2000人，业务覆盖产品设计、制造与销售等多个环节，产品主要销往中东地区和黑海沿岸国家。近几年公司面临多重外部挑战，俄罗斯、伊朗等传统市场受到经济制裁，进口业务严重受限；同时出口产品税率大幅上升，导致整体利润率持续下滑。为应对困境，公司通过职工代表大会修订了绩效考核办法，实行浮动绩效管理，将员工绩效收入与业务部门绩效和公司整体业绩挂钩。因部分业务部门盈利未达标，公司在全额支付固定工资的基础上，依据新办法核减了涉及部门员工2024年第三季度的绩效工资。部分员工对绩效收入下降不满，继而出现生产积极性降低、产品质量下滑等情况，大量员工陆续提出仲裁申请。外方投资者据此向中方施压，

要求处理员工问题，否则将采取撤资及申请破产等极端措施。

仲裁请求

要求某公司按照原固定绩效标准支付绩效工资差额。

处理结果

仲裁院启动劳动争议多元处理机制，联合人民法院、司法局、总工会组建专项调解小组，经调解，劳动者就绩效发放办法和金额与用人单位达成一致意见。

仲裁委员会提示

在当前外部经济风险加速向劳动关系领域传导的背景下，涉外企业所受冲击尤为显著。面对因经营困难引发的劳动争议，实践表明，

柔性调解比刚性裁决更有利于实现劳动者权益保障与企业生存发展的双赢，是优化营商环境、维护社会稳定的有效路径。刚性裁决虽能明确法律责任，但在企业实际经营困难、支付能力受限的情形下，容易导致“胜诉难执行、企业难存续”的双输局面，不仅劳动者权益落空的风险增高，也可能加剧企业倒闭与外迁，影响区域就业与经济稳定。

相比之下，以多元调解为代表的柔性纠纷解决机制更具包容性与建设性。它推动双方在理解企业实际困境与法律规定的基础上，寻求务实、可执行的解决方案。通过多元协同机制，整合仲裁机构、人民法院、司法行政机关、工会等专业力量，引导双方就薪酬调整、岗位安置等达成共识，既为劳动者争取现实权益，也为企业纾困转型留出必要空间。

案例

事业单位改革应避免草率的人员安排损害劳动者权益

案情简介

某研究院系公益二类事业单位，2022年9月王某经公开招考进入该研究院，按照干部人事管理权限报批后，研究院与王某签订了五年期《北京市事业单位聘用合同书》，约定试用期为2023年9月，担任工程咨询设计岗位。2023年5月，因机构调整，王某所在工程设计所整体编制被撤销。研究院随即出台人员安置方案，为在编人员提供转签业务承接公司、待岗或自愿离职三条安置路径。在王某未选择任何方案后，研究院自2023年6月起安排其待岗，并停发岗位补贴和绩效工资。在待岗期间，研究院单方制作了王某试用期评价表，综合评价包含“职业素养不高、工作质量不达标、多次迟到早退”等事由。但在审理中，研究院未能提供待岗期间的考勤记录等证据，也未就待岗

状态下如何认定“工作质量不达标”提供评判标准。随后，研究院以“试用期不胜任工作”为由，向王某发出《解除聘用合同通知书》。王某认为该评价缺乏事实依据，双方产生争议。

仲裁请求

请求裁决某研究院支付解除聘用合同经济补偿。

处理结果

仲裁委员会裁决支持王某的仲裁请求。

仲裁委员会提示

在事业单位转企改制进程中，科学妥善的人员安置是确保改革平稳落地、维护职工合法权益的关键环节。必须严格依据《事业单位人事

管理条例》《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》及北京市相关政策，制定系统、透明、可操作的安置方案，切实保障职工的知情权、选择权与协商权。对于因机构调整无法继续履行原聘用合同的人员，应依法区分不同情况予以处理：对协商一致解除聘用关系的，须依法支付经济补偿；对进入转制后企业的，应及时办理社会保险关系接续、人事档案转递等手续，确保养老、医疗、生育等保障不断档。值得强调的是，改革过程中不得因人员身份、在岗时长等因素区别对待，尤其应避免将处于试用期的员工作为简化安置的对象，不得以“不胜任工作”等缺乏事实与证据的理由替代正当的安置程序。职工亦应理性面对改革，主动了解政策，依法维护自身权益。只有构建公平、规范、有温度的安置机制，才能在深化改革的同时凝聚共识，实现改革效益与职工权益的兼顾。