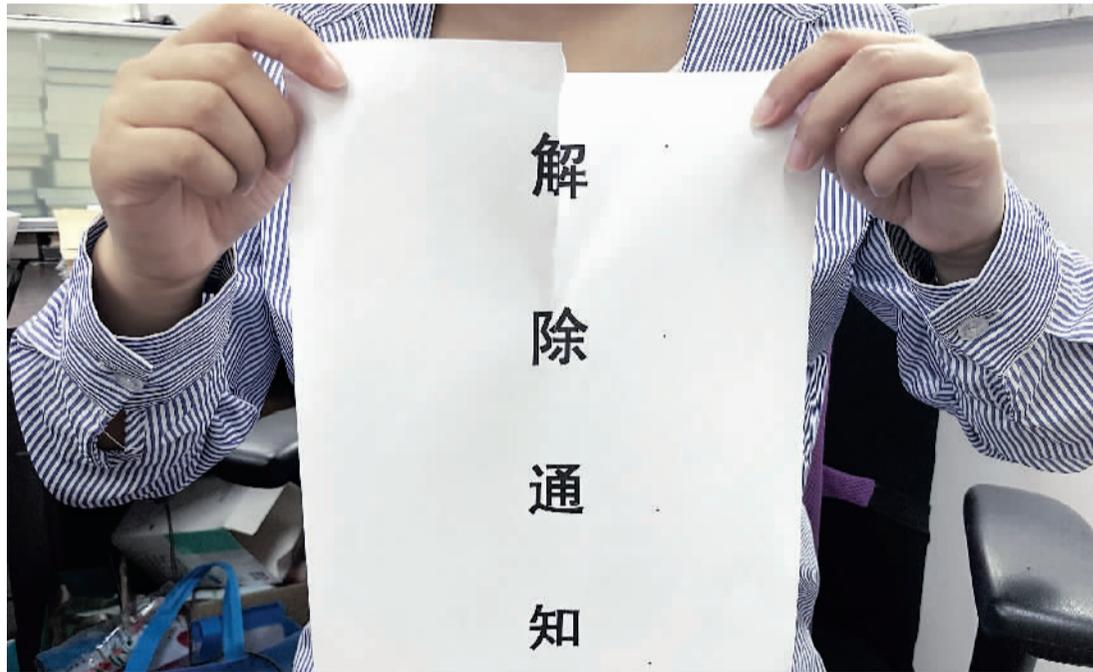


# 客观情况发生重大变化 不能立即解除劳动合同

以案说法



## ★案情简介

2021年4月,汪某入职一家从事教育培训公司,从事制片工作,每月工资18000元。由于双减政策,公司转型做其他课程。9月初,公司项目经理在公司钉钉群

里发送消息,内容为关于学科与益智融合,各部门工作有所变化,学员全部转至益智等。9月11日,部门经理建议汪某转编剧岗位。汪某对此表示同意。然而9月17日,公司突然给汪某出具解除劳动合同通知书,载明:“公司受双

减政策影响,业务方向调整,团队解散,公司决定自2021年10月15日起与你解除劳动合同。”汪某申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金36000元。仲裁委没有支持汪某的请求,汪某不服裁决,向法院起诉。

## ★争议焦点

汪某称,公司虽然受双减政策影响,但她的工作内容并不受影响,公司第一次和她协商调至编剧岗位时,她是同意的。在公司解除劳动合同后,她所在的团队仍然在工作,不存在团队解散的情况。

公司辩称,汪某所在工作团队涉及数学等学科类教育,受政策影响较大,公司因业务影响缩减,对同一批员工都进行过沟通协商,并非违法解除劳动合同。

## ★终审结果

某思维科技有限公司未提供充分证据证明已与劳动者协商,但未能就变更劳动合同内容达成协议,故公司与汪某解除劳动合同缺乏事实与法律依据,系违法解除。

## ★律师点评

《劳动合同法》第四十条第三项规定,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,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。但有几个步骤,缺一不可。首先,一定是客观情况发生变化。司法实践中,仲裁机构、司法部门认定客观情况的重大变化,亦指履行原劳动合同所必要的客观条件,如市场情况、生产经营必要条件、经营场所搬迁等因发生不可抗力抑或出现其他情况致使劳动合同所确定的生产、工作岗位消失,从而发生了足以使原劳动合同不能履行的情形,而主观雇佣变化则不能视为客观情况变化。

其次,用人单位与劳动者必须根据变化后的客观情况就变更劳动合同进行协商。最后,如果双方经协商后无法就变更劳动合同达成一致意见,用人单位才能解除解除劳动合同。

本案中,公司未能提供与汪某协商变更劳动合同、双方系无法达成一致才解除劳动合同的证据,其解除劳动合同不符合规定。

文 何永强 摄 展翔

## ★给你提个醒

# 超过约定试用期后 能以不符合录用条件为由解约吗

小白于2021年1月1日入职上海RY公司担任版房主管,双方签订了为期3年的劳动合同,并约定试用期从1月1日至6月30日。2021年6月28日,人事部门通知小白已通过试用期考核,并请他尽快至人事部门办理转正申请手续。但至6月30日,小白所在业务部门的负责人又通知他,因其试用期内多次出现漏打样板、尺寸不合理、不对称、样板错误等基础性工作失误,多次导致工厂返工,故公司将以“不符合录用条件”为由,与其解除劳动合同。小白认为,告知解除通知的并不是人事部门工作人员,而是业务部门负责人,因此不能作为正式的解除通知,并拒绝办理交接工作的手续。直至7月6日,公司人事部门正式向小白出具了劳动关系解除的通知,并认可了之前业务部门负责人的解除理由和解除时间。小白对公司如此前后不一致的操作十分费解,也对公司解除劳动合同的理由不予认可,于是向公司所在地的劳动人事争议仲裁机构提出了仲裁申

请。那么小白的主张,能否得到仲裁机构的支持呢?

一、解除劳动关系的通知应当由有权部门或人员作出。

在人力资源管理的实践中,用人单位系通过其内设部门或管理人员实现对员工的管理,相关部门、人员的管理权限来自公司的授权,基于不同工作职责和内容,授权范围并不相同。解除与员工劳动关系的决定一般应当由公司或能够代表公司行使该权利的部门、管理人员做出。未得到公司授权的工作人员无权代表公司做出人事处理决定。

从本文前述案例来看,小白所在部门的负责人,无证据证明其得到公司可辞退员工的授权。故在本案审理过程中,仲裁机构认为业务部门负责人在2021年6月30日通知辞退小白,该行为属越权行为,在未经公司追认前,不应作为公司行为,不产生解除劳动合同的法律后果。直至7月6日,公司人事部门追认了之前业务负责人的通知解除行为,才产生解除劳动合同的法律后果。

二、以不符合条件为由解除劳动合同,应在试用期内提出。

用人单位解除小白劳动合同的做法,是否符合法律规定呢?《劳动合同法》第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的……”该规定明确指出了,对试用期内不符合录用条件的劳动者,用人单位可以在试用期内提出解除劳动合同;若超过试用期,则用人单位不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。

在前述案例的审理过程中,公司认为已在2021年7月6日追认业务部门负责人的行为有效,但公司的追认发生在试用期结束之后。根据《劳动合同法》的规定,不允许用人单位在试用期结束后追认在试用期内做出的无效解除劳动合同行为。故仲裁机构认定,试用期结束后,公司仍以不符合录用条件为由辞退小白,构成违法解除劳动合同,应支付小白违法解除劳动合同赔偿金。文 张佳

## ★乔法官说法

# 手工考勤有效吗?

乔法官:

我们公司为了提升产能、提高企业竞争力,经职代会讨论通过对绩效奖金的发放等进行了调整,大家都参与讨论并签字确认了。但实施过程中,员工老袁多次提出异议还向上级主管部门反映,认为公司克扣他奖金。公司在多次复核无答复他后,老袁就经常找茬,且常常不遵守劳动纪律。车间主任就让人记录他每天中午上下岗时间,并找他谈话,他不仅对脱岗事实予以否认,认为手工记录是无效的,还称这是对他反映情况的打击报复。

我们的手工考勤记录有效吗?我们这样处理合法吗?

读者 鲁先生

鲁先生:

用人单位在行使用工管理权时亦应当遵章执行,不得损害劳动者的合法权益。关于绩效奖金等涉及职工切身利益事项的调整,你们已经过民主程序讨论,并为大家接受,只要依照规定严格执行即可,无需有太多顾虑。

至于你们以老袁严重违纪为由要对其进行处理,这需要事实依据和制度规定。首先,关于老袁脱岗的事实,现仅有一份未经其确认的手工记录,真实性难以判断,证据效力是不足的。其次,根据规定因减少工资或解除劳动合同发生的争议,应由用人单位承担举证的责任。即使老袁脱岗事实客观存在,在扣除他未出勤时间工资外,对他其他收入进行扣款处理须有相应的依据。最后,以违纪为由解除劳动合同是最严厉的管理手段,劳动者的违纪行为要达到严重程度才可。老袁的行为是否已达到严重违纪的程度,也需要你们公司举证。

用人单位正常行使管理权受法律保护,但行使管理权要讲科学,讲方法。我建议你们升级考勤管理系统,确保其客观、真实,同时完善制度规定,做到处理有理有据。另外,我也建议你们了解一下老袁是否存在其他特殊困难,做到教育为主、惩戒为辅,妥善处理。

乔蓓华(上海市第二中级人民法院立案庭副庭长)