



部门撤销是否属于“客观情形发生重大变化”？

【经典案例】

王某于2009年入职上海某互联网公司，并于2013年开始在研发部担任软件测试经理。2014年初，因公司发生业务重组，经董事会决议，王某所在的研发部被撤销。决议作出后，公司总经理通过邮件向全体员工进行了通知并发送了公司调整后的组织结构图和王某所在部门的员工变动名单。公司向王某提供了《新岗位申请意向书》，欲与其协商变更工作岗位，但遭到了王某拒绝，此后双方无法就劳动合同变更事宜达成一致意见。公司遂以“客观情况发生重大变化，双方的劳动合同无法继续履行”为由，与王某解除了劳动合同并支付相应经济补偿金。王某不认可公司解除劳动合同的理由，认为系违法解除，遂诉至劳动仲裁委员会，要求判令恢复劳动关系，双方继续履行劳动合同。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为：劳动者工作所在的原部门撤销，是否属于客观情形发生重大变化的情形？

仲裁委经审理后认为，公司以部门撤销客观情况发生变化，致使劳动合同无法履行，双方无法就劳动合同变更事宜达成一致，故与王某解除劳动合同，并依法支付了经济补偿金及代通知金，并无不妥。故驳回了王某的仲裁请求。

【律师说法】

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同……(三)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……”。对于如何理解“客观情况发生重大变化”，原劳动部办公厅《关于印发〈关于劳动法若干条文的说明〉的通知》第二十六条作出了解释，即发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移、企业实施股份制或股份合作制改革等。根据该规定，企业有上述情况的可以与劳动者协商变更劳动合同，协商不成的，企业可以根据《劳动合同法》第四十条第(三)项解除劳动合同。然而对于上述罗列情况以外还有哪些属于“客观情况发生重大变化”的，目前尚无统一标准，一般由劳动仲裁委员会或法院根据案件的具体情况自由裁量。根据通常的理解，客观情况发生重大变化必须是客观存在，且足以影响劳动者按照劳动合同履行工作职责的实质变化，该变化是订立合同时当事人不可预见的，无法归责于双方当事人(主观上无对错)。本案中，公司因业务变化撤销部门的情形虽未直接由法条规定，但确实为双方不可预见的，部门撤销后王某也无法正常到岗工作，符合“客观情况发生重大变化”的内涵，仲裁委的裁决于法有据。

需要注意的是，本案中公司已和王某进行过协商，是在王某明确拒绝填写《新岗位申请意向书》，不服从变更的前提下解除劳动关系的。在此提醒用人单位，根据《劳动合同法》第四十条第(三)项解除劳动合同时，除了要符合“客观情形发生重大变化”的实体要求之外，还应重视协商变更劳动合同的程序要求。

文章来源：微信公众号 威科先行劳动法库 有删减



官方服务APP



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com