

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 150 回 经济性裁员中劳动者的自行担责

（撰稿人：葛伊婷）

2017 年 3 月 28 日

经济性裁员中劳动者未披露自身情况应自行担责

《劳动合同法》第四十一条第二款规定了企业经济性裁员中应当优先留用的三类人员，其中一类是“家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的”。关于这类情况的披露责任，北京市第三中级人民法院在（2015）三中民终字第 03674 号判决书中认定，劳动者未及时向企业披露自身情况的，应当自行承担责任。

一、基本案情

2013 年 4 月 1 日，曹某与中国惠普有限公司（以下简称“惠普公司”）签订了《劳动合同书》，担任 SP 部门的运维管理工作。2014 年 6 月 17 日，惠普公司向曹某发出《岗位变化协商通知书》，就岗位变化及劳动合同解除提出协商动议，并表明协商期截止到 2014 年 7 月 16 日。2014 年 7 月 17 日，惠普公司向曹某发出《提前解除劳动合同通知书》。双方发生争议，曹某提起仲裁。后曹某不服劳动仲裁裁决以及一审判决，上诉至北京市第三中级人民法院。

劳动者诉称：曹某是家庭唯一就业人员，有未成年人需要抚养，惠普公司应当将曹某优先留用。并且作为惠普公司员工，惠普公司有责任了解曹某的家庭情况后再进行裁员。曹某主张公司单方解除劳动合同属于违法解除，请求继续履行劳动合同。

用人单位辩称：曹某在职期间以及劳动仲裁时，均未披露其为家庭唯一收入来源，应自行承担相关后果，惠普公司系合法解除。

二、法院认为

综合本案证据可以看出，2014 年 3 月 5 日，惠普公司就裁员一事举行了民主协商会，后就裁减人员方案向劳动行政部门进行了备案，惠普公司已经依据《劳动合同法》的规定就裁员一事履行了相应的法定手续。再结合惠普公司提供的其他证据，可以证明惠普公司裁员系基于其生产经营发生严重困难而做出的相应行为。6 月 17 日，惠普公司向曹某发出了《岗位变化协商通知书》，但双方未就劳动关系达成一致意见。在此基础上，惠普公司做出解除劳动关系的行为未违反法律规定。

虽然曹某提供的证据可以证明其现在确系家庭主要收入来源，也有未成年人需要抚养，

但这一情况并未向公司提出。此外，曹某在入职时曾披露其爱人有工作，且认可如家庭情况变更会通知惠普公司，但其在职期间没有通知惠普公司其家庭情况发生变化，惠普公司在不知情的情况下与其解除劳动关系并无不当。

三、实务评论

根据法律规定，在经济性裁员中以下人员应当优先留用：（1）与本单位订立较长期限的固定期限合同的；（2）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（3）家庭无其他人员就业，有需要抚养的老人或者未成年人的。本案中，用人单位有充分证据证明其符合经济性裁员的法定情形，并且严格履行了经济性裁员的法定程序，是法院判断其不属于违法解除的关键。在此基础上，劳动者虽然属于优先留用人员，但由于其在入职时登记的信息并未表明其符合优先留用的条件，其后家庭情况发生变化后又未及时向用人单位披露，法院最终认定该责任由劳动者自行承担。