

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 154 回 劳动争议案件法律适用问题解答

(撰稿人：黄翼洺)

2017 年 5 月 23 日

北京高院、劳动人事争议仲裁委联合发布最新劳动争议案件法律适用问题解答

北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会近日联合发布了《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》(“《问题解答》”),其中对企业与员工劳动争议问题中频繁遇到的岗位调整问题、劳动合同无法继续履行认定问题、客观情况发生重大变化认定问题等难点做出了更为具体、细化的规定,值得北京地区企业特别关注。

1. 有条件允许企业根据生产经营情况的变化单方调整员工的工作岗位

企业根据生产经营情况有时需对员工的工作岗位进行调整,但是,工作岗位的变化通常涉及对劳动合同的变化,根据《劳动合同法》的规定,需取得员工的同意。如此一来,企业的需求将受制于员工的意愿,并且在实践中,二者经常产生矛盾。如何平衡企业的自主用工权和员工权益保护成为了实践中的一个难点。《问题解答》主要从以下三个层面对此作了明确:

(1) 企业与员工约定可根据生产经营情况调整员工工作岗位的,经审查企业证明生产经营情况已经发生变化,调岗属于合理范畴,应支持企业调整员工工作岗位。

(2) 企业与员工在劳动合同中未约定工作岗位或约定不明,企业有正当理由,根据生产经营需要,合理地调整员工工作岗位属于企业自主用工行为。企业经营必要性、目的正当性,调整后的岗位为员工所能胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更可作为判断合理性的参考。

(3) 企业与员工签订的劳动合同中明确约定工作岗位但未约定如何调岗的,在不符合《劳动合同法》第四十条所列情形时,企业自行调整员工工作岗位属于违约行为,给员工造成损失的,企业应予以赔偿,参照原岗位工资标准补发差额。

2. 明确了 8 类劳动合同确实无法继续履行的情形和 1 类不宜认定的情形

根据《问题解答》的规定,企业违法解除或终止劳动合同,员工要求继续履行劳动合同的,一般应予以支持。《问题解答》进一步明确了 8 种可以认定为“劳动合同确实无法继续履行”的情形和 1 种不宜认定为“劳动合同确实无法继续履行”的情形。

8 类可以认定为“劳动合同确实无法继续履行”的情形:

(1) 企业被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销,或者企业决定提前解散;

(2) 员工在仲裁或者诉讼过程中达到法定退休年龄;

(3) 劳动合同在仲裁或者诉讼过程中到期终止且不存在《劳动合同法》第十四条规定应当订立无固定期限劳动合同情形;

(4) 员工原岗位对企业的正常业务开展具有较强的不可替代性和唯一性(如总经理、财务负责人等),且员工原岗位已被他人替代,双方不能就新岗位达成一致意见;

(5) 员工已入职新单位;

(6) 仲裁或诉讼过程中,企业向员工送达复工通知,要求员工继续工作,但员工拒绝;

(7) 其他明显不具备继续履行劳动合同条件的。

1类不宜认定为“劳动合同确实无法继续履行”的情形:

(1) 员工原岗位已被他人替代的,企业仅以此为由进行抗辩,不宜认定为“劳动合同确实无法继续履行的”情形。

3. 3种可认定为客观情况发生重大变化的情形

《问题解答》明确“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”是指劳动合同订立后发生了企业和员工订立合同时无法预见的变化,致使双方订立的劳动合同全部或者主要条款无法履行,或者若继续履行将出现成本过高等显失公平的状况,致使劳动合同目的难以实现。以下3种情形一般属于“客观情况发生重大变化”:

(1) 地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力;

(2) 受法律、法规、政策变化导致企业迁移、资产转移或者停产、转产、转(改)制等重大变化的;

(3) 特许经营性质的企业经营范围等发生变化的。