

上班期间突然收到公司解除劳动合同的通知,未经调岗协商也没有经济补偿——

# 21名“被离职”员工成功维权

## 阅读提示

北京某公司21名员工突然在微信工作群接到通知:“客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行”,要求他们自动离职。工会法律援助律师认为公司属违法解除,帮助员工们拿回被欠钱款。

过同不同意解除合同,没人同意,这事就搁置了。谁承想公司冷不丁就直接发了个解除通知。”同事小刘说,“我们找公司,公司不正面回应,就说只给办离职手续,赔偿什么的都没有。”

一番讨论后,大家决定一起找公司问个究竟。公司对此回复:按照通知文件执行,办理离职手续可以,其他问题无可奉告。

### 法律援助称公司违法解除

由于和公司沟通无果,次日,李平等21名员工申请了劳动仲裁,要求公司赔偿未支付的工资和违法解除劳动合同赔偿金。

听说工会能够申请法律援助,李平等抱着试一试的心态来到了北京市总工会法律援助中心。正在值班的工作人员接待了员工们,并详细了解了案件情况。

工会的工作人员一边记录案件情况,一边安抚员工情绪。鉴于案件涉及人员较多,属于集体劳动争议纠纷,工作人员当即帮助李平等21名员工办理法律援助申请手续。员工的案件很快得到了批准,法律服务中心指派蒲丽及郑青玉两位律师作为该案的承办律师开展案件代理工作。法律援助律师共同与21名员工进行了一对一、面对面的沟通,将员工们的共性问题进行了汇总。

仲裁庭审理中,公司主张因为甲方公司的

项目突然终止,公司的资金也未收回,所以无力继续支撑公司运营和员工工资。公司认为甲方公司终止合作项目属于客观情况发生重大变化,因此公司与员工协商调岗或解除劳动合同。在诉员工与公司就劳动合同变更无法达成一致,所以公司只能解除劳动合同。关于工资,公司已向员工支付了基本工资,属于足额支付工资。

员工的两位代理律师主张,首先,公司与甲方公司合作终止属于公司的商业风险,不应转嫁给公司员工,该情形并不属于客观情况发生重大变化;其次,公司从未与员工进行过调岗协商,解除通知所述“调岗协商未达成一致”的内容与实际并不相符;再次,劳动合同并未到期,公司提出解除劳动合同,员工不同意,公司单方强制解除不符合法律规定,因此,公司解除劳动合同不符合法定情形,属于违法解除。

对于工资问题,两位律师指出,根据过往工资的发放情况及工资构成,公司仅发放基本工资并未足额支付,应当按照员工的绩效情况补足绩效工资部分,而解除当月的工资并未支付,应当足额支付。

### 达成调解争议圆满解决

经过两位律师在庭上的据理力争及庭后的两轮调解谈判,最终某公司与李平等21

名员工在仲裁员的主持下,达成了一致意见。仲裁委出具调解书,某公司在3日内支付21名员工近40万元。双方争议得到圆满解决。

“真是多亏了工会和两位律师,有了你们的帮助,我们就有了主心骨。”案件结束后,员工们再次向两位律师致谢。

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员常卫东律师认为,《劳动合同法》第四十条第三款规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化时,用人单位可以依法解除劳动合同。那么,何为客观情况发生重大变化呢?

常卫东解释,第四十三条中的“客观情况”是指: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、企业资产转移等,并且排除用人单位濒临破产减员所列的客观情况。即便企业属于“客观情况发生重大变化”的情况,也并不必然造成劳动合同无法继续履行。如果用人单位仅出于对商业风险等方面的考量,作出“经营架构调整”或“部门裁撤”的决定而导致劳动合同无法履行,此种情形系因企业的经营自主行为,此时用人单位解除劳动合同就存在违法解除的风险。

本案中用人单位以“公司与甲方项目即将终止,客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行”为由,将多名员工辞退。21名劳动者向工会求助,工会指派法律援助律师协助参与劳动争议调解。律师在分析案情、诠释法律法规和政策规定后,指出单位的违法行为,通过调解谈判进一步平息劳动者与用人单位之间的矛盾,在保护广大劳动者合法权益的基础上也维护了社会的和谐稳定。

## G 法问

# 被分公司违法开除 总公司应给赔偿吗

本期主持人:本报记者 柳姗姗 彭冰

### 读者来信

编辑您好!

2018年11月,我到一家商贸公司的分公司工作,并和分公司签订了合同期限为一年书面劳动合同,约定之后每年签订一次。

今年4月初,我已达到法定退休年龄,但仍在岗工作。5月底,这家分公司因经营困难,正式停止营业,我也在同一天正式离职。次月初,分公司给我出具了终止劳动合同通知书。工作期间,公司没有为我缴纳五险一金,我要求分公司和总公司为我支付经济补偿金,但对方并不同意。且总公司认为,分公司财务独立核算,独立运营,人员独立管理,所以总公司不应承担连带责任。

请问,我已到退休年龄,与分公司之间还构成劳动关系吗?如果构成劳动关系,在争取经济补偿金时,我是否可以要求总公司承担责任? 吉林 李女士

### 为您释疑

李女士您好!

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十二条规定:“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理。”虽然您已达到法定退休年龄,但并未领取养老保险待遇或者退休金,所以您在正式离职前与分公司仍具有事实劳动关系。

根据《劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定,用人单位未给劳动者依法缴纳社会保险的,应当向劳动者支付经济补偿。经济补偿按劳动者在用人单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准计算。此外,月工资即为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《公司法》第十四条规定,分公司不具有法人资格,其民事责任由总公司承担。此外,《民法典》第七十四条规定,法人可以依法设立分支机构。分支机构以自己的名义从事民事活动,产生的民事责任由法人承担;也可以先以该分支机构管理的财产承担,不足以承担的,由法人承担。也就是说,如果分公司的财产不足以承担您的经济补偿,总公司理应承担给付责任。

广东广和(长春)律师事务所律师 王雨琦

## 直播推广中“刷单”,违约!

本报讯 虚构交易、提高交易量的“刷单”行为,不仅误导消费者,也扰乱了电子商务经营者之间公平竞争的市场秩序,属无效行为。违反合同约定使用私域流量推广构成违约,应承担相应的违约责任。7月27日,北京市朝阳区人民法院发布《文化创意产业园区典型民商事合同案件审判白皮书》,通报了这起典型案例。

2020年7月,某科技公司委托某文化传媒公司在某直播平台提供直播推广服务,双方签署《直播合作协议》,约定:2020年7月16日至8月31日期间,由该文化传媒公司旗下主播在某平台直播过程中植入商品链接,订单成交量以该科技公司电商平台后台统计数据为准;该科技公司先支付60%合同款,若该文化传媒公司在合同有效期内完成2.3万单销售额,则在核算完成有效数据后7个工作日内一次性向该文化传媒公司支付剩余直播带货服务费。

协议签订后,该科技公司依约向该文化传媒公司支付了60%合同款。后科技公司收到直播平台的用户反馈,投诉该文化传媒公司在平台直播推广商品过程中存在刷单的情况,且发现存在使用私域流量进行推广的情况。该科技公司要求解除《直播合作协议》,文化传媒公司返还已支付费用并赔偿违约金。

法院经审理认为,互联网经济赖以生存的基础是高质量的产品和服务以及真实活跃的海量用户,放任刷单必然导致“劣币驱逐良币”的逆淘汰现象,腐蚀破坏互联网经济生态。对于刷单应采取零容忍态度,该文化传媒公司刷单对应的推广费用,应当予以返还。

另外,该文化传媒公司使用私域流量推广既违反了合同约定,也有违诚实信用原则,故通过私域流量完成的订单数相对应的款项应予折价计算。最终,法院判决该文化传媒公司返还部分合同款并支付违约金。

法院在阐明该案典型意义时指出,近年来,网络购物蓬勃发展,一些专门从事虚增销量、作出虚假好评的“刷单”公司应运而生,形成了一条灰色产业链。网络“刷单”既严重侵害了消费者的知情权和选择权,也危害了网络市场秩序、破坏了社会诚信体系,故“刷单”协议损害国家、集体以及第三人的利益,应被认定为无效。(法文)

## 黑龙江鸡西

# 诉前调解助力化解96名矿工“欠薪事”

“当我陆续收到工友的微信,告诉我欠薪已经到账,真是特别激动。”作为一起集体劳动争议的矿工代表,王某回忆起几个月前的情景,依然激动不已。

因经营不善,鸡西某煤矿拖欠王某等96名矿工的工资共计120万余元。王某等人申请了劳动仲裁,由于双方未签订劳动合同,仲裁委驳回了仲裁请求。无奈之下,王某作为矿工代表,和十几个工友一起带着诉状来到鸡冠区法院。

受案后,法院认为,群体性纠纷不适合一判了之,而应尽量将矛盾化解于诉前,于是将这起案件分派给市矛盾纠纷多元化解服务中心调解。

一方面,96名矿工的工资问题迟迟得不到解决,另一方面,涉案煤矿资金周转困难急于履约,调解工作难度较大。该中心从情理法等角度与煤矿负责人沟通,多次组织双方进行协商解决,最终该煤矿同意分批足额支付拖欠的工资款。

“钱到手了心就踏实了,调解员给我讲的我都能听懂,而且态度特别好,帮我们解决了老大难。”当最后一名矿工拿到拖欠工资后,矿工代表向法院申请撤回起诉。最终,这场集体性劳动争议在市矛调中心得到高效化解。(郭云龙)



民警“摆摊”话反诈

7月31日晚,在江苏省宿迁市宿城区宝龙广场夜市,富康路派出所民警向市民宣传防诈骗知识。自夏夜治安巡查宣防集中统一行动以来,宿城分局富康路派出所积极探索反诈宣传新模式和新举措,带着反诈宣传资料走进辖区夜市摆摊,现场向商家及过往群众宣传反诈防诈知识,接地气的宣传方式受到市民好评。

王力 摄/人民图片

## G 说案

# 网络“大V”发布不实言论被判赔10万元

本报记者 卢越

自媒体凭借互动强、更新快、传播广等特点吸引了大量用户。然而,一些网络“大V”通过蹭炒热点、“标题党”、编造虚假事件等方式吸引眼球、博取流量进而牟利,滋生出不少虚假、有害信息,扰乱网络空间正常秩序。

近日,北京互联网法院审理了一起关于网络“大V”发表不实言论侵犯公众人物名誉权的纠纷,判决被告周某某通过涉案网络平台账号公开发布道歉信,并向原告陈某某支付精神损害赔偿10万元。目前该案判决已生效。

### 【案情回顾】

周某某使用其在某平台开设的账号搬运、转载了一篇关于陈某某学术造假、个人感情生活等内容的文章,当日即引发6300多次转载,2.2万余条评论及近66万次点赞,涉案博文内容的真实性缺乏客观依据,超出舆论监督合理范围。被告周某某为引导话题走向、吸引流量,通过其“大V”账号发布文章,同时利用加带

### 【裁判结果】

法院经审理认为,原告陈某某作为公众人物,在接受社会舆论监督和满足社会公众知情权方面负有容忍义务,但涉案博文内容的真实性缺乏客观依据,超出舆论监督合理范围。被告周某某为引导话题走向、吸引流量,通过其“大V”账号发布文章,同时利用加带

讨论话题的方式进一步传播、扩散言论,却未对文章中带有贬损、诽谤的内容尽到合理核实义务,存在主观过错。

涉案博文短时间内在网络上引发高度关注,受众人数多、影响范围广,足以导致原告的个人声誉及社会评价降低,致使原告名誉权受损。

法院认为,被告周某某的涉案行为不属

于普通网络用户的非营利性转发行为,而应当认定为利用网络关注度及影响力传播虚假信息、引流吸粉、以诋毁的恶意营销行为,已构成对原告陈某某名誉权的侵害,应当承担相应的侵权责任。

法院判决被告周某某通过涉案网络平台账号公开发布道歉信向原告陈某某赔礼道歉,并向原告陈某某支付精神损害赔偿10万元。

### 【法院说法】

法院认为,互联网不是法外之地,也不是虚假、负面信息的“温床”,言论自由与舆论监督具有基本的法度,言论的表达和评价基于客观事实是言论自由的界限,不能突破法律规定和公序良俗的底线。发言者影响力越大,身份越特

殊,一旦言论失当所造成的损害后果越严重。对于拥有一定影响力的“大V”,其公共言论具有传播速度快、后果不可逆、社会影响大等特点,相较于普通民众具有更高的注意义务,更应审慎使用其影响力,注意发言的边界,恪守法律底线。