

# 竞聘失败就要“解聘走人”,这波操作合法吗?

法院指出,企业优化人力资源配置的初衷应得到支持,但不能变相辞退员工

本报记者 李国

方某原为重庆某食品公司财务部主管,因未能成功竞聘,被调整为储备干部并被要求参加培训,后企业以培训期内测评结果综合评定不合格为由,解除双方劳动关系。

日前,重庆市大渡口区人民法院发布了这起劳动争议典型案例,法院判决该公司属违法解除,判令其支付相应的赔偿金。

作为企业改革优化人力资源配置的人才选拔方式,竞聘上岗是一种激励制度,与此时也容易因此产生劳动争议。员工竞聘上岗失败,单位能否对其调岗降薪?以竞聘上岗为手段变相辞退员工合法吗?

## 员工竞聘失败后被解雇

在上述方某的案例中,2022年5月,方某未能在企业内部“双向选择”中成功竞聘,被调整为储备干部并被要求参加培训,培训项目包括工作交接情况、工作协同配合情况、培训学习期间任务完成情况、工作纪律、工作态度等5项,总分25分,评分15分及以上为及格。

当年6月,方某得分16分;7月,方某得分10分,工作交接情况未被评分;8月,方某得分5分,工作交接情况未被评分。后该食品公司以培训期内方某的测评结果综合评定为不合格为由,解除双方劳动关系。方某不服解除决定,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

重庆市大渡口区人民法院经审理认为,未竞聘成功,并不必然意味着员工无法胜任现有的工作岗位,企业对落聘员工的安排,应当谨慎周密,以提升员工岗位技能、促进员工更好返岗为目标,决不能以待岗培训为手段变相达到辞退员工的

## 青海

## 2024年查处生态环境违法企业341家

**本报讯** (记者邢生祥)记者日前从青海省生态环境厅获悉,2024年,青海持续强化生态环境执法监管和应急管理,全年查处违法企业341家次,行政处罚293起,移送公安机关案件10起,并对5起举报生态环境违法行为属实人员实施奖励,发放举报奖金1.27万元。

2024年,青海持续加大生态环境执法力度,坚决打击生态环境违法行为,全省各级生态环境部门共检查企业11847家次。全面完成湟水河、大通河等19条重点河流“一河一策一图”应急方案编制和系统上报,全年未发生重大以上突发生态环境事件。深入推进巩固提升生态环境保护成效三年行动,开展城乡垃圾污水等问题整治提升专项行动、黄河流域污染治理专项督察,全力推动问题整改。

同时,青海持续开展“绿盾”自然保护地强化监督工作,组织完成国家下发的4批次60处自然保护地和生态保护红线遥感监测线索核查,同步完成两批次21处生态保护红线疑似生态破坏问题图斑核查。持续推进第五次全国生态状况变化调查评估和“三北”工程等重大生态修复工程动态监测评估,完成5个国家级自然保护区和年度生态保护红线生态环境保护成效评估。

此外,青海制定《青海省生态环境保护督察体系运行工作机制》,推动形成有效运转的省级生态环保督察体系,公开曝光生态环境督察执法典型案例8个,移送生态环境保护领域责任追究问题线索6条。

本报记者 卢越

学生在校受伤,学校必须担责吗?老师对学生实施教育惩戒,尺度在哪里?围绕校园管理引发的民事纠纷案件受到关注。近日,最高人民法院发布涉校园管理民事纠纷典型案例,通过对相关案件中各方责任的认定,推动学校教育、管理职责的落实,依法维护学校正常教学管理秩序。

典型案例明确学校已尽到教育、管理职责的,不应承担侵权责任,避免产生“只要未成年人在校受伤则学校必然担责”的误解。

一起案例中,六年级学生赵小某自教室下楼时,从楼梯台阶上摔倒,带队老师随即联系家长并陪同送医。经诊断,赵小某牙齿受损、嘴唇挫伤擦伤,医嘱建议为18周

## 阅读提示

竞聘上岗是用人单位行使用工自主权的表现,同时又是直接涉及劳动者切身利益的重大事项。围绕员工竞聘失败后,单位能否对其调岗、降薪或辞退,易引发劳动争议。

目的。

法院表示,企业改革优化人力资源配置的初衷应得到支持。之所以判决企业败诉,原因在于公司制定的培训规定较为原则,具体管理及培训项目、学习内容、考核及测评细则等不够明确,缺乏具体指引规范,不利于保障员工更好地完成待岗学习培训。

法院认为,用人单位制定的待岗培训制度应有利于劳动者适配新工作岗位,提升劳动者岗位技能。食品公司的待岗培训内容,仅要求自学相关规章制度并撰写心得报告,未能更好地体现提升劳动者岗位技能、促进劳动者返岗的内在要求。

## 落聘后被调岗降薪争议

员工竞聘失败后,单位能否对其进行调岗降薪?

今年5月,四川省成都市郫都区人民法院发布一起劳动争议典型案例,就涉及竞聘上岗落聘后引发的争议问题。

该案中,成都某餐饮公司销售部经理刘某,因报名参加公司中层干部竞聘落选,2023年4月,该公司向刘某送达岗位调整通知书,将其岗位调整为后勤主管,并执行降低后的薪酬待遇,要求刘某按期到新岗位报到,否则按旷工处理。刘某虽签收通知书,但不同意降职降薪,以公司单方降职降薪为由提出解除劳动合同,并要求公司支付经济补偿。

法院审理认为,该公司制定的《中层管理人员竞聘上岗工作实施方案》中仅规定

了“未报名参加竞聘的以及竞聘落聘的免去原职务,由公司统筹安排岗位,拒不服从公司安排的解除劳动合同”,但没有将未报名参加竞聘人员以及竞聘后落聘人员的岗位薪资如何调整明确告知员工。公司在未与刘某协商一致的基础上,单方调岗调薪,刘某据此解除劳动关系并要求其支付工资、经济补偿金等诉求,具有事实依据和法律依据,应当予以支持。二审维持原判。

在另一起竞聘上岗引发的争议案件中,法院认为公司不存在违法调岗降薪的情形,无须支付经济补偿金。

战某系山东胶州某食品有限公司员工,2021年公司组织竞聘,战某未竞聘成功,公司将其工作岗位从制冷岗调整为综合岗。战某对此明确拒绝,于2022年2月提出离职,并向胶州市劳动人事争议仲裁委提起仲裁,请求裁决公司支付工资差额、经济补偿金。仲裁委裁决公司支付工资差额,驳回其他请求。战某不服,向胶州市人民法院起诉。

法院审理认为,基于用人单位的自主经营管理权,公司对人员进行内部竞聘是激发岗位活力、人才活力、生产活力之行为,其竞聘方案、程序经公示,并无明显违背法律规定之情形。在此情况下,战某未竞聘成功,公司为其另行安排了岗位,工资待遇未低于前一岗位,该岗位工作亦与战某的劳动能力大致匹配、相当。公司已尽到用人单位的义务。因此,对战某以公司违法调岗降薪为由主张支付经济补偿金,法院不予支持。



## 民警开展安全宣传

眼下正值麦收时节,江苏省扬州市宝应县公安局汜水派出所组织民警深入主要道路、田间地头,提供交通安全引导、防骗防盗宣传等服务,提醒大家注意安全,从源头防范事故发生。

图为派出所民警向跨区作业收割机驾驶员发放警民联系卡和安全手册。

沈冬兵 摄/视觉中国

## 最高法发布涉校园管理民事纠纷典型案例

# 司法裁判打破“学生在校受伤学校必担责”误解

本报记者 卢越

岁后牙桩冠修复。赵小某以学校在放学过程中未有老师在教室至校门路段组织秩序,存在监管不力为由诉至法院,要求判令学校赔偿医疗费、营养费、精神损失费等合计8万元。

审理法院认为,根据现场勘验结果及证据,赵小某摔倒受伤并非楼梯等设施场所本身缺陷导致。学校已多次对学生进行了校园安全教育宣传,楼梯、墙面等地方张贴了醒目的安全提示标志,尽到了学校的教育职责;在赵小某受到损害后,学校亦及时采取了通知家长、陪同就医、调查事发经过等措施,履行了学校必要的管理职责。赵小某及其法定代理人应对学校未尽教育、管理职责承担举证责任,现其未能提供证据证明学校存在过错,应承担举证不能的不利后果。据此,审理法院判决驳回赵小某的诉讼请求。

另一起案件中,学校未及时发现并制止校园暴力行为,需要承担相应责任。八年级学生因琐事在课间休息期间毆打同学,并打伤予以劝阻的其他同学,对此学校未及时发现并制止。法院认为学校在履行教育管理职责时存在不足,依法判决学校承担相应侵权责任,以司法裁判推动学校教育、管理职责的落实。

老师要求小学生为打架道歉,家长则认为造成心理伤害,学校实施教育惩戒的尺度在哪里?

案情显示,因一年级学生李小明在校期间扎、咬其他同学,该校老师在放学时间与涉事家长进行沟通,并在班会上让李小明向其他同学道歉,因李小明态度不诚恳,再次要求李小明郑重道歉。李小明监护人认为学校老师行为造成李小明心理严重伤害,致使李小明持续情绪低落、无法正常返校。经

## 企业用工自主权应当行使

竞聘上岗是用人单位在经营过程中的一种管理措施,是企业行使用工自主权的表现。同时,竞聘上岗属于直接涉及劳动者切身利益的重大事项,如何做才能合理合法?

“企业用工自主权应当行使,竞聘上岗机制的设定应当科学合理,既要履行民主制定和公示程序,同时也要让员工对于落选后的岗位及薪资待遇可预见,对于竞聘落选员工的调岗调薪要谨慎。”北京德恒重庆律师事务所工会主席李建律师说。

李建表示,竞聘失败并不等同于被辞退,员工应继续按照原劳动合同履行其职责,享有合同规定的权益。只要员工没有违反合同规定或公司规章制度,公司单方面解除劳动合同可能构成违法解除。

重庆百君律师事务所律师陈龙认为,员工一旦选择了参加竞聘,应当视为接受竞聘的后果,否则如果允许落聘者反悔,则失去了竞聘上岗的意义,也有违公平原则。“用人单位调整其工作岗位及相关待遇,只要不低于劳动合同约定标准的,不应认定用人单位未按劳动合同约定提供劳动条件或支付报酬。”他说。

“企业实行竞聘上岗,要遵循合法合规、公开公正、自愿双选等原则,尽可能在合理范围内对岗位进行最优化的调整,兼顾企业和职工的利益。”重庆工商大学成渝地区双城经济圈建设研究院研究员莫远明说,竞聘上岗符合企业现代化管理的需要,但前提是要遵守劳动法、劳动合同法、公司法等法律法规。对竞聘上岗落聘的员工,企业可根据自身发展需要,对其实行合理调岗、轮岗等安排,给予相应的薪资待遇,不能因落聘而随意解雇员工。

## 最高检发布打击非法集资犯罪典型案例

## 多人以“养老金融”为名集资诈骗获刑

**本报讯** 打着“养老金融”旗号,以提供养老公寓、旅居基地为噱头,实则主要针对老年人群体进行非法集资。6月10日,最高人民法院发布一批检察机关打击非法集资犯罪典型案例,披露了这起案件。

案情显示,2009年11月至2021年12月间,沈某峰(红通在逃人员)组织招募周某标、李某等人设立裔某集团,未经国家金融管理部门许可,在上海、江苏、安徽、云南等地开设养老旅游基地、酒店、度假别墅等项目,并招揽业务团队通过旅游宣讲会、口口相传等方式向社会公众推销养老、旅居类等理财产品,承诺保证本金并获取固定收益,非法吸收公众资金。

其中,沈某峰全面负责公司决策并实际控制公司资金;周某标、李某、霍某珊负责分管公司销售、旅游基地和养老项目;周某桃、徐某、危某香负责带领销售团队通过上述方式非法吸收公众存款。

经审计,2013年8月至2021年12月期间,裔某集团向社会公众吸收资金共计人民币50.3亿余元,未兑付金额15.4亿余元。其中,2020年3月起,裔某集团资金链断裂,周某标等人明知公司无兑付能力,仍然继续吸收公众存款,未兑付金额3.6亿余元。

2023年12月7日,上海市静安区人民法院作出一审判决,以集资诈骗罪、非法吸收公众存款罪数罪并罚,判处周某标等人执行有期徒刑16年至9年不等,并处罚金共计560万元。一审宣判后,周某标、周某桃等4人向上海市第二中级人民法院提出上诉。2024年4月15日,上海市第二中级人民法院裁定准许周某桃撤回上诉,裁定驳回周某标等3人上诉,维持原判。

最高检经济犯罪检察厅负责人表示,非法集资不仅严重损害人民群众合法权益,而且破坏经济金融秩序和社会大局稳定。下一步,检察机关将依法发挥检察职能作用,会同相关部门,以高质量履职有效遏制非法金融活动,防范化解金融风险,推动打击非法集资专项行动走深走实。

(法文)

## 听企业家谈感受、说问题、提建议——

## 法院问需于企护航民营经济发展

**本报讯** (记者柳姗姗 彭冰)“建议继续完善发挥好涉企案件绿色通道,依托‘总对总’在线诉调对接机制化解各类纠纷”“希望进一步加强法治宣传和培训,提高民营企业家的法律意识和风险防范能力”……日前,吉林省高级人民法院召开民营企业座谈会,听取民营企业代表对司法服务保障民营经济发展的意见建议,促推吉林民营经济高质量发展。

本次座谈会邀请了吉林省企业联合会、省民营企业联合会、省异地商会联合会、省个体私营经济协会负责人及省内民营企业代表共35人。3个小时的座谈会上,10余位来自医药、建筑、能源、商贸等不同领域的企业家们谈感受、说问题、提建议,直奔主题、畅所欲言,围绕建立完善涉企沟通机制、贯彻审慎善意执行理念、加强涉企司法供给等方面提出意见建议。

吉林省高院表示,要抓住开展规范涉企执法司法专项行动的契机,进一步打造高质量司法环境,突出问题导向,主动接受企业监督,严肃认真纠治涉企审判执行中的突出问题,以打造高质量司法环境助推法治化营商环境建设。同时,希望民营企业增强诚信守法意识,坚持依法诚信经营,恪守契约精神,自觉抵制各类违法违规行为,维护市场公平竞争秩序。

据介绍,近年来,吉林法院将服务企业发展作为司法工作的重要职责,在以高质量司法服务保障民营企业发展方面推出一系列务实举措。该院与省人社厅、省总工会等联合出台加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作指导意见,依法保护外卖骑手、快递小哥、网约车司机等新就业形态劳动者合法权益;聚焦企业“出清难”问题,健全市场主体救治机制;联合13家省级合作单位联合出台规范性文件,成立金融消费纠纷、劳动争议等专业调解组织,依托“总对总”在线调解平台化解各类纠纷7.3万余件。推进审慎善意文明司法,5年来,累计屏蔽企业失信信息9828条,解除“限高”措施2.9万余次。

## 法定代表人配偶签合同引发纠纷

## 公司“老板娘”代理行为被认定有效

**本报讯** (记者黄洪涛 通讯员葛东升 魏央央)法定代表人配偶对外能代表公司吗?近日,江苏省靖江市人民检察院审查的这样一起诉讼案履行结束,帮助企业维护了权益。

2022年1月8日,苏州一科技公司与自称为泰州一制造公司老板娘、微信名为“王小花”的人洽谈厂房租赁事宜,与该制造公司签订房屋租赁合同,并应“王小花”要求将租金、水电押金共计11万元汇至第三人账户。后科技公司与“王小花”协商解除合同、退款,但未果。2022年7月,科技公司诉至法院。

“王小花”未到庭。制造公司称不清楚“王小花”是谁,也未授权“王小花”代理公司,且未收到钱款。法院认为,无法证明制造公司已收到租金、水电押金,判决驳回科技公司的该项诉讼请求。

2024年5月,靖江市人民检察院在走访中发现制造公司可能涉及虚假诉讼,遂依职权受案审查。检察机关查明,微信账号“王小花”的注册人王某,是制造公司法定代表人的妻子,夫妻二人共同投资设立了制造公司。王某自认微信“王小花”是其本人使用,其与科技公司洽谈房屋租赁合同后,通过微信指示对方将租金、水电押金汇至第三人账户。制造公司表示,第三人目前已将款项汇至制造公司,并追认王某收取租金、水电押金的行為。

检察机关依据现有证据认为,王某代收租金、水电押金的行為构成表见代理,其行為后果应由制造公司承担。科技公司已按约支付租金、水电押金,因制造公司原因解除合同后科技公司有权要求退还。

检察机关向法院发出再审检察建议。2024年12月27日,法院审理后认为科技公司对合同解除亦有轻微过错,判决撤销原判,合同解除,制造公司退还科技公司租金、水电押金9.8万元。目前该案已履行结束。

检察官介绍,夫妻关系并不必然使配偶取得公司代理权,但若配偶取得公司授权,或者配偶的行为使他人有理由相信其有代理权的,代理行为有效,行为后果由公司承担。