

内设业务部门撤销，职工要求继续履行劳动合同

公司安排职工到关联单位上班,为何属于未尽诚信磋商义务?

□本报记者 赵新政

因经营业务调整，D公司决定撤销客户维修中心。为此，D公司向该部门职工李琰（化名）发送变更劳动合同协商通知书，拟将其安排到外地上班，并称若其希望继续现岗位工作可将其劳动关系转移至C公司。李琰不同意这些安排，D公司便将其安排到A公司工作，理由是尽最大可能为其提供集团内部可调整的工作岗位。再次被拒后，D公司决定与其解除劳动关系。

李琰认为D公司构成违法解除劳动合同，遂提起劳动争议仲裁，请求裁决D公司向其承担违法解除劳动关系的赔偿责任。D公司辩称，其曾就协商变更劳动合同事宜与李琰多次面谈，但李琰坚持继续履行原劳动合同，并强调仅同意从事原岗位工作，其他方式一概拒绝。因其客户维修中心业务内容及岗位均已全部移交代理商和A公司，在其无同类型工作的情况下与李琰解除劳动合同合理合法。

法院认为，根据协商通知书所载内容，D公司并未向李琰提供本单位内部其他调岗选择，其提供的协商方案系对用人单位的主体进行变更，因此，在协商过程中更应尽到足够的诚意及善意。然而，D公司并未对李琰所关注的变更劳动合同主体、工作待遇、工作年限、工作环境等方面的情况进行通报说明，且要求于1个工作日内答复，未给予李琰合理的考量时间，属于未尽诚信磋商义务，构成违法解除劳动合同。近日，二审法院判决支持李琰的主张。

公司撤销内设机构 调岗安排产生争议

“李琰于2007年10月29日开始在B公司工作，后经B公司派遣进入D公司工作。”李琰提供的劳动关系调整协议书显示：根据D公司管理需要，他的用工形式变更为由D公司直接雇佣，其与B公司的劳动关系于2015年5月31日终止；他与D公司签订劳动合同后，其之前通过派遣在D公司的连续工作年限计入将来在D公司的工作年限；2015年6月1日，他入职D公司，与D公司签

订自即日起的无固定期限劳动合同，其工作内容为技术经理，月基本工资为14700元。

2024年5月10日，D公司向李琰发送变更劳动合同协商通知书，告知其因组织架构发生调整，拟撤销客户维修中心及所涉业务内容及岗位。为此，欲将李琰工作地点以及工作岗位调整至外地，如其希望继续在现岗位从事客户修理服务工作，亦可将其劳动关系转移至C公司。

当日，李琰回复D公司电子邮件。其中载明：由于工作地点在外地，对我本人工作及家庭生活等将造成重大不利影响，故不同意D公司提出的《变更劳动合同协商通知书》相关内容。之后，D公司又以其被撤销的业务全部转移给同一集团的A公司，加之A公司系其下属单位，遂决定安排李琰到A公司工作。然而，李琰仍要求在D公司内部调整岗位，不同意到A公司工作。

2024年5月28日，D公司向李琰发送解除劳动合同通知书，以订立劳动合同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、双方未能就变更劳动合同内容达成协议为由，于2024年5月31日解除双方之间的劳动合同。此后，D公司已向李琰支付代通金18728.10元，经济补偿金318377.70元。

2024年8月2日，李琰申请劳动争议仲裁，请求裁决D公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金差额458395.60元、2023年10月1日至2024年5月31日奖金差额19600元。经仲裁，仲裁机构裁决D公司支付李琰违法解除劳动合同赔偿金305674.40元。

D公司不服该裁决，起诉至一审法院。

协商变更劳动合同 一般不涉用人主体

D公司向一审法院提交公司决议、组织结构图、客户维修业务统计表等证据，证明其因维修业务逐年萎缩，自2024年6月1日起撤销客户维修中心，并对职工进行了具体安排。

针对上述证据，李琰质证称，相关证据证明D公司组织架构经

常变动，客户维修中心取消不构成客观情况发生重大变化，达不到劳动合同无法履行的程度。此外，维修业务统计表等系D公司单方制作，其业务虽然下降，但不能证明全部业务外包。

李琰亦提供证据，证明公司的组织架构调整非常频繁，撤销客户维修中心不构成客观情况发生重大变化。其与同事郭某的电话录音、微信聊天记录、内部工作系统统计截图等，可以证明二人离职前的工作内容没有被取消，而是转给了其他同事。

对此，D公司辩称，其将客户维修中心与营业部合并后，仍有少量维修业务，但机构已被撤销。因没有内部岗位可以提供给李琰，故与李琰协商变更至A公司从事售后维修岗位，劳动关系也需要转移至A公司，工资待遇不变。当时，双方就住宿、交通补贴未进行沟通。

一审法院认为，D公司依据《劳动合同法》第40条第3项规定解除与李琰劳动合同。因此，其必须符合以下实质性条件：一是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；二是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。

本案中，D公司提供的证据虽显示其基于外部经济环境变化及市场业务萎缩等情形决定撤销了客户维修中心，但其应当履行诚信义务，与李琰就变更劳动合同进行充分协商。现根据查明的事实来看，D公司与李琰协商变更的岗位为案外人A公司，D公司并未提供其公司内部岗位，现李琰居住在市内，要求其跨省市上班，显然缺乏合理性，未尽到诚信协商义务。再者，《劳动合同法》第40条第3项所载“协商变更劳动合同内容”应指维系劳动关系不变的情形下劳动合同内容的变更，一般不包括变更劳动关系主体；现D公司要求李琰劳动关系转移至A公司，实际系要求解除双方劳动关系，并不符合劳动合同法“协商变更劳动合同内容”之规定。

综上，一审法院认为D公司构成违法解除劳动关系，遂判决其支付李琰违法解除劳动合同赔

偿金差额305674.40元。

未尽诚信磋商义务 公司承担赔偿责任

D公司不服一审法院判决，上诉称其已尽可能与李琰进行诚意协商。其首次与李琰面谈协商调整劳动合同工作地点以及工作内容时，李琰当场拒绝。当日，其就协商事项再次向李琰发送书面邮件，再次被拒。此后，其仍旧耐心与李琰沟通，然李琰始终要求按现状继续履行劳动合同。直到最后一次面谈协商变更劳动合同，依旧遭拒，其才依法解除与李琰的劳动合同。事实上，其安排李琰至A公司工作，完全是合理的，且是最大可能为李琰提供集团内部可调整的工作岗位。

二审法院认为，D公司决定撤销客户维修中心虽属主观决策，但具有一定的事实依据。根据《劳动合同法》相关规定，在尊重企业用工自主权的同时，亦应兼顾对劳动者利益的平衡保护。对此，应主要通过用人单位与劳动者是否履行了诚信磋商义务的审查来实现。

D公司主张，其曾多次与李琰面谈沟通变更劳动合同事宜，但李琰对此予以否认，D公司就此事实未能进行举证，应承担不利后果。在案证据仅显示D公司于2024年5月10日向李琰发送变更劳动合同协商通知书。根据该通知书所载内容，D公司并未向李琰提供公司内部其他调岗选择，其提供的协商方案系对用人单位的主体进行变更，故D公司在协商变更劳动合同的过程中更应尽到足够的诚意及善意。然而，纵观该份通知书内容，D公司并未对劳动者所关注的变更劳动合同主体、工作待遇、工作年限、工作环境等方面的情况进行通报说明，且该通知书要求李琰于1个工作日内答复，亦难言给予李琰合理的考量时间。据此，一审法院认为D公司未尽诚信磋商义务，构成违法解除劳动合同，于法有据。

鉴于D公司的上诉请求不能成立，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

廖春梅 法官

向法院提出离婚请求 是否存在限制性规定?

编辑同志：

我和妻子关系不和，打算起诉离婚，而妻子说我无权起诉离婚，因为，她已经怀了我们的孩子。

请问：针对此种情形，向法院起诉离婚是否有限制性规定？具体又包括哪些方面的限制？

读者：郭忠意（化名）

郭忠意读者：

根据《民法典》相关规定，夫妻一方只要认为夫妻感情破裂的，就可以向法院提起离婚诉讼，法院应予受理。法院经审理，认定感情确已破裂且调解无效的，应当判决准予离婚。但是，法律同时对不予受理和不予判决离婚的情况作出了规定，具体包括：

一是在特定时期内男方通常不得提出离婚。

为了充分保护孕、产妇和终止妊娠术后妇女的身心健康，并有利于胎、婴儿的发育成长，《民法典》第一千零八十二条规定：“女方在怀孕期间、分娩后1年内或者终止妊娠后6个月内，男方不得提出离婚；但是，女方提出离婚或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的除外。”该规定只是对男方离婚请求权暂时性的限制，过了法定的期限后即恢复离婚请求权。但是，男方在此期间并不是绝对的没有离婚请求权，法律还有例外的规定，即法院认为“确有必要”的，也可以根据具体情况受理男方的离婚请求。

男方在起诉时有确凿证据证明存在如下情形，即可认定“确有必要”：（1）存在重大紧迫事由危及生命、人身安全，如家庭暴力等；（2）女方有重大过错，如女方怀孕系因与他人通奸所致、女方对婴儿有遗弃或虐待行为等。

二是判决不准离婚和调解和好的，再次起诉离婚受限制。

《民事诉讼法》第一百二十七条第七项规定：“判决不准离婚和调解和好的离婚案件，判决、调解维持收养关系的案件，没有新情况、新理由，原告在6个月内又起诉的，不予受理。”

三是现役军人配偶起诉离婚，法院需征得军人同意才可判决离婚。

《民法典》第一千零八十一条规定：“现役军人的配偶要求离婚，应当征得军人同意，但是军人一方有重大过错的除外。”这就是说，非现役军人享有离婚请求权，但如果现役军人不同意离婚的，法院则不能判决离婚。当然，“应当征得军人同意”不是绝对的，如果夫妻感情破裂是由军人一方的重大过错造成的，如重婚或与他人同居，实施家暴或虐待、遗弃家庭成员等，那么，在军人一方不同意离婚的情况下，法院也可以判决解除婚姻关系。

潘家永 律师

职工因判刑被解聘,改判无罪后可要求赔偿

读者赵琴琴（化名）咨询说，她被一审法院判处有期徒刑后，公司解除了她的劳动合同。可是，本案经上诉，二审法院撤销了一审判决，改判她无罪。

她想知道：在这种情况下，她能否要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金？

法律分析

根据赵琴琴的讲述可知，其有权要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

《劳动法》第二十五条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任的。”

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单

位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

上述法律规定，赋予用人单位对“被依法追究刑事责任的”劳动者具有单方解除劳动合同的权利。但值得注意的是，“被依法追究刑事责任”并非针对所有刑事判决，而是仅限于已发生法律效力刑事判决。

结合本案，正因为在上诉期内的一审判决并未生效，上诉又

存在被二审改判或发回重审的可能，所以，公司即使此时只能作“中止履行劳动合同”处理，也就是暂停履行劳动合同，而不能草率地以一审判决为依据与劳动者解除劳动合同。

由于二审判决改判赵琴琴无罪，这就意味着公司与其解除劳动合同的行为违法。在这种情况下，公司自然必须按照《劳动合同法》第八十七条规定承担责任，即“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”