

公司重组后要求全员竞聘上岗 员工不竞聘或竞聘不上咋办?

■全媒体记者 许接英



企业“关停并转” 中的权益解析 ②

企业的并购和重组是企业积极应对市场竞争的策略,目的多是为了使企业保持更好的发展活力。然而,在实践中,也有一些企业以并购重组为由,变相辞退劳动者。日前,江门一家企业就要求重组后全员竞聘上岗,不参与竞聘上岗或者参与竞聘但未能上岗的劳动者则予以辞退处理,劳动者对此该咋办?且看本期工会律师的说法。



本期工会律师:广东弘新君睿
律师事务所律师何文慧

【基本案情】

梁小姐于2015年12月10日与江门D公司签订无固定期限劳动合同,担任财务主管。

D公司一直正常经营,但2016年10月,D公司自称由于经营连年亏损,为了重获生机,决定对公司进行重组,将公司原有的岗位取消或合并,对公司全体员工进行重新整合,全体员工工作待岗处理,并按公司新公布的岗位实行竞聘上岗。

同时,公司还规定从10月份起执行新的薪酬制度,若员工在10月份离职则按旧薪酬制度结算当月工资,公司不再作任何经济补偿,视为双方劳动关系自动解除;若员工选择继续留在公司,在竞聘工作完成后仍按原劳动合同发放工资,但在竞聘工作完成后上岗人员的工资须按最新的工资标准和薪酬管理办法执行(实际上新的工资标准和薪酬管理办法大幅度降低了员工的工资);若员工选择继续留在公司,但又不报名参加竞聘上岗或参加竞聘上岗后不合格的将作待岗处理,员工在待岗期间,公司则按江门市最低工资标准发放工资,员工必须服从公司安排及参加公司的上岗培训。另外,公司还规定全体员工在竞聘工作完成后必须重新与公司签订劳动合同。

除此之外,D公司要求参加竞聘上岗的员工必须签署《内部职位调动申请声明》。申请声明里规定员工均为自愿提出内部职位调动申请,并对此承担一切后果,若客观情况发生变化或公司发展需要或员工本人不能胜任工作的情况时,员工本人需自愿接受公司对其工作内容及工作岗位的调整和安排。

D公司是大型交通设备有限公司,员工比较多。员工在接到《公司重组后全员竞

聘上岗的通知》及《内部职位调动申请声明》后反应激烈,有100多名员工不同意公司实行全员竞聘上岗的做法。公司领导对不同意竞聘上岗的待岗人员召开会议,口头通知待岗人员要立即离开岗位及立刻进行工作交接,公司按照江门市最低工资标准向待岗人员发放工资,若待岗人员自动辞职的,公司则按照原劳动合同一次性结清当月工资但不再作任何经济补偿。为此,员工们纷纷向公司表示抗议,集体向当地劳动所反映情况,后来见公司仍然我行我素,于是委托梁小姐向江门工会律师咨询,希望得到法律上的指导和帮助。

【律师说法】

在本案中,D公司自称公司重组后实行全员竞聘上岗,并企图以此为由对不参与竞聘上岗或者参与竞聘但未能上岗的劳动者予以辞退,此做法明显存在损害劳动者合法权益的情形。

根据《劳动合同法》第四十一条规定,D公司首先要是在实体上举证证明自身存在“生产经营发生严重困难”的情形,其次即使D公司真的存在“生产经营发生严重困难”的情形,其也应当根据《劳动合同法》的法定程序将自己作出的《关于公司重组后全员竞聘上岗的通知》向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,并且将裁减人员方案向劳动行政部门报告,否则D公司直接以梁小姐等员工不参与竞聘上岗为由直接解除劳动关系则属于违法解除劳动关系。

同时,本案中,梁小姐已于2015年12月10日与D公司签订无固定期限劳动合同,根据《劳动合同法》第四十一条规定,裁减人员时,与本单位订立无固定期限劳动

合同的员工应当优先留用。因此,梁小姐在即使参加竞聘上岗后不能竞聘成功时,其可以据此要求公司优先留用,公司不能以竞聘不成功为由随意辞退梁小姐。

其次,D公司发出的《公司重组后全员竞聘上岗的通知》里规定若员工在10月份离职则按旧薪酬制度结算当月工资,公司不再作任何经济补偿,视为双方劳动关系自动解除,明显损害了员工的合法权益。虽然根据《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,致使劳动合同无法履行,经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,用人单位可以提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动关系,但根据《劳动合同法》第四十六条以及第四十七条的规定,D公司仍应根据员工的实际工龄以及按照解除劳动关系前一年的月平均工资标准向员工支付经济补偿金。

另外,选择继续留在公司但又不报名参加竞聘上岗或参加竞聘上岗后不合格作待岗处理的员工,员工在待岗期间公司无权按江门市最低工资标准发放工资,根据《劳动合同法》第三十五条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。本案中,劳动者不同意公司竞聘上岗的做法,视为协商不一致,公司要按照原劳动合同向劳动者发放工资,不能随意变更劳动合同的约定工资。

现阶段,许多企业以不能竞聘上岗为由辞退劳动者,存在非法侵害劳动者合法权益的现象,劳动者应及时咨询相关律师,并将用人单位违法侵害劳动者权益的情形向劳动监察机构投诉,运用法律保障自己的合法权益。

为逃避工伤赔偿 老板翻脸不认人

律师:《工伤认定决定书》可证明事实劳动关系

本报讯(全媒体记者蓝娟)“我已被认定为工伤,但老板悄悄把公司搬走,并打算注销公司,更让人觉得荒唐的是,否认与我存在劳动关系。”近日,“工人在线”投诉平台接到广州市龙圣汽车配件制造有限公司(以下简称“广州龙圣汽配公司”)员工徐先生的投诉,他手上没有劳动合同,工资也是以私人银行账户汇入。律师表示,《工伤认定决定书》可以作为双方存在劳动关系凭据之一,建议该劳动者申请劳动仲裁维护自身合法权益。

徐先生告诉记者,他于2016年4月19日入职广州龙圣汽配公司,当时只签了一份劳动合同被公司收回,公司也未为其缴纳社保。当年4月28日18点左右,他驾驶摩托

车下班回家时发生交通事故,被诊断为左胫骨平台粉碎性骨折和窦性心律不齐。记者看到徐先生出示的落款单位为广州市增城区人力资源和社会保障局《工伤认定决定书》上写着:“用人单位名称:广州市龙圣汽车配件制造有限公司……根据《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定,认定为工伤。”

徐先生说,自发生交通事故后,他只收到公司以私人账户汇入的10天工资。目前已花了数万元的治疗费用,脚伤未好不能工作,交通肇事方也未支付赔偿等,这让他的家庭陷入了经济困境。“在我受伤时,老板表示该赔的会赔,让我不要闹到劳动部门,但我无意间发现公司被搬走并打算注销,更让人生气的是,老板直接装傻不承认

与我存在劳动关系,现在回过头看,他当初完全是忽悠我!”

随后,记者拨打了该公司老板范某的电话。对方称徐先生不是公司的员工,也不认识这个人后便挂断了电话。

广东君厚(萝岗)律师事务所律师陈祥娟表示,对于此案情况,如果公司一旦注销,维权过程中需要追加股东,可能增加判决执行难度,建议该劳动者及时提起劳动仲裁,维护自身的合法权益。另外,申请劳动仲裁时要证明双方事实劳动关系的存在,《工伤认定决定书》可以作为双方存在劳动关系凭据之一;如果该公司未依法为该劳动者缴纳工伤保险,该公司须全额支付工伤待遇。



徐先生展示自己的伤处 蓝娟/摄