

葛先生在一家公司工作了十五年，不但签订了无固定期限劳动合同，还担任上海分公司的负责人。没想到，公司通过竞聘上岗、落聘后待岗、调岗降薪等一系列操作，最终与拒绝调岗的葛先生解除了劳动合同。

葛先生对此不服，委托我们提出劳动仲裁以维护自己的权益……

## 分公司负责人 改拿最低工资

葛先生在一家北京公司的上海分公司工作已有十五年，通过自己的努力，他成了上海分公司的负责人。

2023年的时候，总公司突然以内部体系调整为由，要求所有员工通过竞聘上岗。

但在报名竞聘的那段时间，葛先生的岳父恰好生病住院，他为了岳父的治疗忙前忙后，没能按时参与竞聘。

随后，公司便安排他长期在家待岗，持续长达七个月，在此期间仅向他发放最低标准的工资。

# 未参与竞聘 待岗拿最低工资 拒绝调岗遭开除 最终获赔85万

□ 上海七方律师事务所 王余婷



AI生图

此后，公司又对葛先生进行调岗降薪，新岗位的薪资比葛先生原先的薪资降低了一半。对于这一调整，葛先生拒绝签字接受。

最后，公司终于使出了“撒手锏”，以“客观情况发生重大变化”为由解除了与葛先生的劳动合同。

## 拒绝接受调岗 最终遭到开除

葛先生告诉我们，公司的一系列操作，根源在于部分公司高层领导和同事对自己不满，碍于他和公司签订了无固定期限劳动合同，无法一下子将自己排挤走。

而总公司推行全员竞聘上岗，恰好给了公司一个机会。由于葛先生家中有事，没有及时报名，公司便让他在家待岗，试图逼他“知难而退”，自己辞职。

没想到葛先生坚决不辞职，就这么熬了七个月。

随后，公司对他进行调岗降薪，而他拒绝在这一通知上签字。最终，公司忍无可忍，找了“客观情况发生重大变化”作为开除他的理由。

事已至此，葛先生想到了向律师求助，试图维护自己的合法权益。

## 全面梳理案情 开除依据不足

本案的主要争议焦点在于：首先，公司是否有权安排员工竞聘上岗？其次，员工落聘后，公司是否有权安排待岗或降薪调岗？最后，“客观情况发生重大变化”这一解除劳动合同的理由是否成立？

有关竞聘上岗，很多员工认为这是公司为解除劳动合同在做准备，一旦员工落聘，就将被解除劳动合同。

在我们所代理的这起案件中，葛先生的劳动合同是与北京总公司签订的，但十几年来，他一直在上海分公司任职，近几年还是分公司的负责人。

公司决定将所有岗位全部纳入竞聘范围，从制度设计和组织管理的角度来看，好像是没有问题的。按照这一要求，似乎所有员工都必须参加这样的竞聘上岗。然而，实际上未必如此。

其中的关键点在于，公司以架构体系发生变化为由，要求全员竞聘的做法到底是否属于“客观情况发生重大变化”？

我们接受委托代理该案后，和葛先生一起搜集了相关证据材料，并反复商量确定诉讼策略。

我们的观点是：

第一，公司无权随意变更劳动合同，要求全员进行竞聘上岗。

第二，本案并不存在“客观情况发生重大变化”这一情况。上海分公司负责人的岗位一直存在，而且与葛先生解除劳动合同后，公司换了其他人担任分公司负责人，这就证明所谓“竞聘上岗”和“客观情况发生重大变化”都不是与葛先生解除劳动合同的合理依据。

据此，我们代理葛先生对公司提起了劳动争议仲裁。

## 竞聘上岗机制 存在诸多问题

“竞聘上岗”是企业经常运用的管理手段，很多企业将其作为内部人才选拔的一种机制。

这种机制虽然在激发员工积极性、优化人力资源配置方面具有一定积极意义，但在实际操作中却常常由于缺乏明确的法律指引和制度保障，容易引发劳动纠纷。

我们全面检索梳理了上海地区的此类案件，从判决结果来看，多数案件都以公司败诉告终，这反映出用人单位在实施竞聘上岗制度过程中，往往存在缺乏制度依据、程序不规范等大大小小的问题。

对于“竞聘上岗”，作为员工是否必须参加，需要结合公司竞聘上岗制度是否完备、公司是否有权组织员工参与竞聘、该竞聘是面向全员还是特定员工，以及竞聘上岗是否具备相应前提基础等方面进行综合考量，具体情况需要具体分析。

至于公司与葛先生解除劳动合同所依据的“客观情况发生重大变化”，实践中必须满足以下要件：

第一，存在“客观情况发生重大变化”的事实；第二，导致“劳动合同无法履行”的后果，变化须达到致使原劳动合同核心内容无法继续执行的程度；第三，履行了“协商变更”的法定前置程序，并且协商必须是诚实、善意的，非形式化协商；第四，协商变更合同未能达成一致；第五，履行了“提前通知或代通知金”及支付经济补偿金的义务。

从本市对相关争议的裁判来看，通常不采纳用人单位单纯基于内部管理或决策上的“变化”构成“客观情况发生重大变化”的主张，必须是具有外部性特征、不可归责于用人单位客观重大变化才行。

如果用人单位无法充分举证变化系结构性、行业性的，很可能被裁审机构认定为违法解除。

## 经过仲裁诉讼 最终获得赔偿

我们在本案的劳动仲裁和诉讼过程中主张，公司的竞聘上岗制度虽有规定：“员工竞聘落选的，公司可以安排员工进行待岗”，但有这样的制度并不等于该制度内容是合法有效的。

公司对葛先生进行长达七个月的待岗，并且仅按照上海市最低工资标准向他发放待岗期间的工资标准，本质上公司就不那么“善意”，试图通过这种方式逼他主动离职。

值得一提的是，葛先生在收到《待岗通知书》后立即向公司书面提出异议，明确表达了自身态度并拒绝待岗，这一做法非常值得肯定，也成了葛先生后来维权的重要证据之一。

要求员工“待岗”必须有合法依据，并不是公司可以任意决定的。“待岗”是对劳动合同内容进行的重大的变更，面对不合法的待岗安排，员工完全有权进行拒绝。

实践中，常见的合法“待岗”包括因公司停工停产待岗、公司与员工之间协商一致进行待岗、公司被有关部门责令停业整顿等。

最终，本案被法院认定公司“以客观情况发生重大变化为由解除劳动合同”理由不成立，属于违法解除劳动合同。

法院认为，葛先生所任职的岗位仍然存在，根本不构成客观情况发生重大变化。因此，公司所采取的一系列行为，包括要求葛先生待岗、将他的工资标准变更为原先的一半直至解除劳动合同，都是没有法律依据的。

经过劳动仲裁和法院的一审和二审，最终公司与葛先生达成和解，向他支付赔偿金60万元和年终奖25万元，了结了这起劳动争议。