

魏丽丽（化名）在一家世界500强公司担任高管，但在患病治疗期间，公司单方面和她解除了劳动合同，理由是“客观情况发生重大变化”。

在通过劳动仲裁恢复劳动关系后不久，公司第二次单方面和她解除了劳动合同，理由竟然和上一次完全相同……

患病治疗 竟被解除合同

魏丽丽第二次来找我的时候，我并没有感到意外。但是我也知道，这是和公司的第二次交手，一定会比上一次更困难。

在很多人眼里，魏丽丽是高学历的“成功女性”，她在一家世界500强公司工作了17年，一步步升到了高管岗位。

常年的职场竞争和工作压力渐渐侵蚀了魏丽丽的健康，但她仍一再坚持，因为她知道，一旦停歇下来，自己的职位、权力乃至手里的工作，都有着大把的觊觎者。

但是，带病坚持只会让她的病

公司高管 两次遭到解约 通过调解 获得高额补偿

□ 泰和泰(上海)律师事务所 宋博文



AI生图

情愈加严重，最终，魏丽丽还是不得不在医生的建议下进行治疗和休养。

不出所料，魏丽丽病假休息后不久，就收到了公司单方面和她解除劳动合同的通知。

魏丽丽第一时间找到我寻求帮助，也就有了我们和公司的第一次交手。

当时，公司解除劳动合同的理由是《劳动合同法》第四十条“客观情况发生重大变化”。

看到这个理由，我内心暗自窃喜。因为对方虽然是有着强大法务团队的世界500强公司，但在与魏丽丽解除劳动合同时却犯了一个低级错误。《劳动合同法》第四十二条明确规定：劳动者在规定的医疗期内的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

这是法律明确画出的红线，不得触碰。由于魏丽丽在医疗期内，在劳动仲裁时，我并没有过多纠缠“客观情况”是否真的变化，而是咬住“医疗期”这一法定保护伞。

劳动仲裁的裁决也毫无悬念，

仲裁支持了我方的请求，裁决恢复魏丽丽和公司的劳动关系。

如愿返岗 发现已无工作

虽然公司基于仲裁裁决不得不恢复了和魏丽丽的劳动关系，但是我判断公司并不会善罢甘休，而是会不断给她制造麻烦。

因此，我提醒因为仲裁获胜而雀跃的魏丽丽，接下来一段时间必须谨慎行事，对于公司可能的刁难理性应对，有需要及时和我沟通，并注意留存相关证据。

我的判断果然没错。

自从上一份劳动仲裁裁决书生效，魏丽丽返岗后，公司并没有安排她回到原岗位，而是开始了一连串操作：

首先，公司调动了魏丽丽的岗位，她的职级降了三级，汇报对象是她之前的下属，工资更是不到原来的一半。

对于这一调岗，魏丽丽明确予以拒绝。

此后，魏丽丽发现自己的门禁

卡突然失效，公司也不再给她安排工作，而是每天派一个小助理坐在她附近，紧盯着她的一举一动。

就这么盯了一个星期，公司失去了耐心，第二次向她发出了单方解除劳动合同的通知，理由和上一次完全一样，依旧是“客观情况发生重大变化”。

但这次，已经暂时完成治疗的魏丽丽失去了“医疗期”这把保护伞，我们的应对方式也不得不做出调整。

经过交锋 对方愿意调解

和上一次一样，我方以公司违法解除劳动合同为由提出了劳动仲裁。

开庭前一周，我给魏丽丽打电话解释了代理思路：“这次开庭，我不打算只回应第二次解除。”

“那还要讲什么？”

“讲一个故事——一个关于一家世界500强公司如何用几个月的时间，花两倍的成本，把同一件事做错两次的故事……”

劳动仲裁开庭那天，对方的代理律师还是上次那位。宣读公司答辩意见的时候，他把“客观情况发生重大变化”念得理直气壮：公司经营困难，组织架构调整，原岗位撤销。他还故作无奈地解释，那个连降三级的岗位是目前公司内部最匹配魏丽丽的岗位。

仲裁庭上，我有理有据地进行回应：

第一，公司对于劳动合同解除权的行使缺乏善意基础。公司对所谓“客观情况变化”并未进行充分举证，根据相关数据，公司的利润连年增加，根本不存在法律规定的“客观情况发生重大变化”。而且，公司所声称的“变化”并不导致原劳动合同无法履行，公司单方面与魏丽丽解除劳动合同缺乏必要性。

第二，“劳动合同协商变更”的程序虚置。公司提供的调岗方案具有明显的侮辱性和惩罚性，这种“逼迫式协商”不具备法律效力。劳动者拒绝不合理的岗位调整，不能成为公司行使劳动合同解除权的借口。

我向仲裁庭强调：如果一家企业可以随意将现任高管调去做前台，被拒绝后就以“协商不成”为由辞退员工，显然违背了《劳动合同法》的规定。

经过庭上交锋，对方应该能够明显感觉到胜负的天平在往哪一边倾斜。如果再次败诉，公司不仅面临高额赔偿，对于一家信誉卓著的世界500强企业，连续两次被裁决违法解雇同一位高管，显然也不是什么光彩的事。

庭审结束后不久，公司的代理律师就主动联系我提出希望协商调解。

达成调解 获得高额补偿

只要能维护魏丽丽的合法权利，我们当然不排斥调解。

根据《劳动合同法》的规定，违法解除劳动合同的经济补偿“按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿”。

而对于高薪员工的经济补偿，《劳动合同法》作了“双封顶”的规定：劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

但是，如果双方协商解决，就不受法律规定的限制。因此，我明确告知对方：我们现在谈的不是法定补偿，而是买断风险的对价。除了赔偿金，还要计算魏丽丽第一次被违法解除劳动合同后的工资损失、两次仲裁的律师费用以及魏丽丽这一年来被针对的精神损失等等。

虽然我们提出的方案超出了法律框架内的补偿项目，但对方并没有直接回绝，而是表示：“我回去向公司汇报一下，我们后续保持联系。”

一个星期后，公司基本认可了我方的“开价”，和魏丽丽达成了调解，最终的补偿金额远远超过了法定标准，甚至覆盖了魏丽丽未来很长一段时间的窗空期成本。

对于劳动者而言，本案提供了一个维权样本：在面对职场不公时，情绪宣泄无济于事。唯有熟练运用法律规则，做好证据保全，懂得借助专业人士的力量，这才是维护自身合法权益的最佳路径。

泰和泰(上海)律师事务所
TAHOTA (SHANGHAI) LAW FIRM

核心业务领域

资本市场、银行与金融
涉外业务、公司商事等



86-19145462529

中国·上海市徐汇区龙文路
317号星瀚广场T2栋9楼