借口岗位被智能系统替代辞退员工

法院：用人单位构成违法解除劳动合同



用人单位引进智能化系统后需调整岗位结构，是否属于“客观情况发生重大变化”的法定情形？能否据此解除与劳动者的劳动合同？近日，烟台市中院发布一起劳动合同纠纷案，案例明确此类情形构成违法解除，用人单位需支付违法解除劳动合同赔偿金差额。

公司单方解除无固定期限劳动合同

2015年8月，康某入职某公司，担任出纳岗位，双方于2019年8月5日签订无固定期限劳动合同。2024年9月，某公司与康某协商提出，因财务系统智能化发展需要，拟撤销康某所任出纳岗位，致使劳动合同无法继续履行；经公司评估，康某无法胜任公司其他空缺岗位，公司据此拟解除与康某的劳动合同。

康某主张，某公司未安排其调岗、培训即得出其“无法胜任”的结论，对该解除行为不予认可。此后，某公司以劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，经双方协商未能就变更劳动合同内容达成一致为由，解除与康某的劳动合同，并于次月向康某支付经济补偿金及代通知金。

后康某申请劳动仲裁，要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金差额。仲裁裁决予以支持。某公司不服该裁决，向法院提起诉讼，请求判令某公司无需支付违法解除劳动合同赔偿金差额7.8万元。

技术升级属企业自主调整，解除程序违法需赔付差额

法院审理后认为，用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项之规定解除劳动合同的，应同时满足两项条件：其一为劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，且已导致劳动合同无法继续履行；其二为用人单位已与劳动者进行协商，但双方未能就变更劳动合同内容达成协议。

本案中，首先，某公司主张康某所履职的岗位系因财务系统智能化发展需要而被撤销，但某公司提交的相关合同及公司决议等证据，仅能证明其业务模式调整的决策过程，未能充分证明技术升级与岗位撤销之间存在直接、必然的因果关系。同时，康某已举证证明其所在财务部门仍有其他岗位人员正常履职，可见财务部门整体架构并未实质性解体，即客观情况变化并未达到致使劳动合同无法履行的程度。

其次，依据考核表所载内容，某公司在与康某开展协商前，即已作出康某不适宜空缺岗位的评定。某公司主张“已经协商但未达成一致”，但在协商过程中，某公司明确作出“不会推进”调岗事宜的意思表示，直接否定了协商的可行性，该情形与某公司的主张并不相符。据此，某公司的上述行为并非与康某协商变更劳动合同内容，而实质属于协商解除劳动合同。

最后，某公司工会在《解除/终止劳动合同意见函》中已明确对案涉解除行为提出反对，指出某公司未履行提前协商的法定义务即径行解除劳动合同，违反了劳动关系解除的法定程序要求。

综上，某公司的解除行为缺乏事实与法律依据，属于违法解除劳动关系。在扣除某公司已支付的解除劳动合同经济补偿等款项后，法院判令某公司另行向康某支付违法解除劳动合同赔偿金差额7.8万元。该判决已生效。

法官提醒：技术发展的最终目的是服务于人

产业变革的趋势不可阻挡，但技术发展的最终目的是服务于人。企业应当立足长远，遵循协商、调岗、培训的处置思路，在推进AI转型的过程中将劳动者权益纳入考量范畴，通过岗位再设计、生产环节重构，切实保障劳动者的就业权利与职业尊严。

一方面，企业可根据经营需要合理调岗，但调岗并非“变相逼退”劳动者，亦不得大幅降低劳动者工资水平或增加劳动强度。此类调整应当限定在合理范围之内，并向劳动者履行充分说明义务；另一方面，企业可通过内部培训、技能提升等路径，帮助劳动者完成职业转换，此举亦有利于稳定劳动关系、降低用工风险。劳动者自身也应当持续提升综合素质，主动拓宽职业边界，增强风险抵御能力。唯有平衡好劳动者权益保障与企业经营发展需求，实现劳动者与企业双向赋能，方能更好推动经济社会可持续发展。

法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条

有下列情形之一的，用人单位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，可以解除劳动合同：

（三）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。

《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条

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。

YMG全媒体记者

职工医保缴费明细如何查询？

咨询：职工医保缴费明细如何查询？

答复：查询医保缴费可通过烟台市医疗保障局微信公众号，点击医保服务–办事大厅–我要查询–职工医保缴费查询，也可以通过烟台市医疗保障局官方网站、支付宝“烟台医保”小程序等线上途径进行查询，还可以携带有效证件到医保经办机构进行线下查询。

咨询：医保卡密码忘了怎么办？

答复：忘记医保卡支付密码可采用以下三种方式进行重置：（1）参保人本人在医保码设备屏幕上通过人脸识别认证方式重置密码；（2）登录烟台市医疗保障局微信公众号重置密码；（3）全市各医保经办服务大厅现场办理密码重置。

咨询：我父亲因意外伤害住院，第三方承担部分责任，医保怎么报销？

答复：按规定，第三方责任人应按责任大小承担医疗费，超过部分的医疗费用，由医保基金按规定支付。参保人需提供具有法律效力的责任划分文书或第三方支付凭证，医疗机构根据文书确定第三方承担比例和医保报销比例，按对应比例结算报销。

咨询：灵活就业人员缴纳的职工医保和单位缴纳的职工医保待遇是一样的吗？区别在哪里？

答复：灵活就业人员缴纳的职工医保与单位缴纳的职工医保均享受职工医保起付线、报销比例、大额医疗费用补助等政策，报销方面无任何差异。区别仅在于灵活就业人员缴纳的职工医保不建立个人账户，无资金划入；女性灵活就业人员享受生育医疗费待遇，不享受生育津贴待遇。

咨询：烟台参保女职工在省外产检需要办理异地备案吗？

答复：我市女职工产前检查费纳入普通门（急）诊报销范围。参保人须在“烟台医保”微信或支付宝小程序中办理跨省异地备案手续。备案后，可直接在备案地已开通联网结算功能的定点医疗机构按照普通门诊类别就医，医疗费用即时联网结算。

咨询：生育津贴按什么标准发放？

答复：生育津贴按照女职工所在用人单位上年度职工月平均工资除以30天乘以产假天数计发。女职工生育前12个月内在我市行政区域内变更工作单位的，按各用人单位缴费基数加权平均数作为用人单位上年度职工月平均工资。

张孙小娱 衣宝萱

医疗保障咨询台
烟台晚报与烟台市医疗保险事业中心 合办
中国医保 一生守护