

杭州注册公司代理记账·将员工改为外包用工算解除劳动合同吗？

产品名称	杭州注册公司代理记账·将员工改为外包用工算解除劳动合同吗？
公司名称	杭州好又快财务管理有限公司
价格	100.00/件
规格参数	
公司地址	杭州市上城区置鼎时代中心4幢632室
联系电话	0571-87911962 17764573265

产品详情

在如今的职场上，与用人单位直接签订劳动合同意味着“正式工”的身份，劳动待遇、劳动关系都有法律保障。还有一类用工形式为“服务外包”，例如保安、保洁等岗位，工作人员与实际用人单位不存在劳动关系，有时候工资待遇也会相差很多，如果员工从事的岗位从“正式”转成“外包”，如何保障职工权益呢？

昆山张浦的小杨从2011年起就在苏州某电子科技股份有限公司工作，从事保安岗位。2014年6月，小杨还因表现优秀，升为了领班，工作一直踏实认真。2018年1月，小杨还与单位签订了无固定期限劳动合同，同年9月，公司却突然向他发出解除劳动合同通知书，让他百思不得其解。原来，公司声称因经营需要，将保安工作承包给第三方保安公司承接，公司不再设置保安岗位。同时，公司给出小杨两个选择：要么转岗至车间工作，要么领取补偿金离职。由于小杨这么多年一直从事保安工作，已经很难再去车间。双方一直协商无果，之后小杨就收到了公司的解除通知书，同时支付其8个月的补偿金4.8万元。小杨遂申请劳动仲裁，终裁决认为公司并非违法解除劳动合同关系，仅需支付违经济补偿金4.8万元。小杨无奈向昆山法院起诉，认为公司系违法解除劳动合同，要求支付经济赔偿金9.6万元。

在法庭上公司表示，小杨确实一直从事保安工作，但因公司将该岗位外包给第三方公司，劳动合同签订时的情况已经发生重大变化，原签订的劳动合同已经无法继续履行。在与小杨协商未果的情况下才解除劳动关系，属于合法解除。同时公司对于工资、加班费等也是按规定足额发放，未存在少放的情况，也愿意支付经济补偿金。

法院审理后认为，劳动合同签订时的情况已经发生重大变化一般是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况。对于是否属于“客观情况发生重大变化”的情形不应进行扩大性解释，不可滥用。公司的服务外包的决定完全是出于自身的利益需要，并不属于法律规定的劳动合同签

订时的情况已经发生重大变化，终法院判决公司系违法解除劳动合同，应当向小杨支付经济赔偿金9.6万元。

我国《劳动法》的立法目的主要是为了更好地保护劳动者的合法权益不受侵害，所以在法律适用上要在权衡劳动者与用人单位之间利益平衡的基础上，尽可能保护处于相对弱勢的劳动者的合法权益。因此，公司解除与劳动者之间的劳动关系应当合法审慎，因为自身利益作出调整时要考虑劳动者的权益，否则如本案的情况一般，可能会因解除不审慎，被判决支付违法解除劳动合同赔偿金。

公司应如何正确转变用工方式，以避免公司违法解除的风险呢？我们建议：

1、外包出于自身利益的，不属于“客观情况发生重大变化”

签订劳动合同时的“客观情况发生重大变化”，公司可以与员工协商变更劳动合同，协商不成的可以解除。但必须是“客观情况发生重大变化”的情形才可以，例如根据政策进行的用工调整等。而公司业务锐减，将员工转变为外包是公司出于自身的利益需要，并不属于法律规定的劳动合同签订时的情况已经发生重大变化，公司不能按情况发生重大变化而与员工解除劳动合同。

2、与员工协商变更劳动合同

公司如要将正式用工变更为劳务外包模式的，必须要与员工协商达成一致，因为转变用工方式，属于劳动合同的性质发生了改变，需要进行劳动关系的变更。如果与员工协商一致，可以进行劳动合同变更；如果员工不同意，公司则维持与员工的劳动关系，直接解除劳动合同的话公司将会涉嫌违法解除而支付赔偿金。

3、与员工协商时可提高薪资待遇

由于与员工解除劳动合同会支付赔偿金，所以与员工协商变更劳动合同是适宜的，而让员工同意变更劳动合同则必须有一定的条件，如员工的薪资待遇有所提高，员工才会考虑同意。否则，员工同意协商变更的概率很小。