

人力资源案例：沃尔玛中国区突击裁员被指违反劳动法 PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/471/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_471587.htm 全球零售巨头沃尔玛在中国掀起了一场裁员风暴。沃尔玛全球采购中心上海分部的一名被裁员工Ivan Hu告诉记者，10月22日，他收到沃尔玛的一个通知：“我们很遗憾地通知您，您和沃尔玛全球采购中心上海分部的劳动关系在2007年11月30日将被终止。”Ivan收到通知后，即被“扫地出门”：工作章当天必须全部上交，公司为员工办的信用卡即日起停用，胸牌的使用日期截至当天截止。次日，Ivan就无法再迈入公司一步。一名被裁撤的沃尔玛员工透露，同一天，沃尔玛全球采购中心在中国位于深圳、上海、莆田、东莞的四个分部，全部下达了裁撤令。“总数超过1200名员工，将分批次裁掉约200人，比例超过15%。”“新劳动法实施后，用工成本将大幅度增加，到时候裁员将更加困难，沃尔玛在此时裁员，不排除有降低人力成本的考虑。”某大型外企人力资源主管表示。针对此次裁撤员工事件，沃尔玛中国区公关总监董玉国回应记者说：“中国此次裁员，是沃尔玛全球采购办公室优化重组计划的一部分，并非只针对中国。”而另一个值得注意的背景是，有迹象表明，沃尔玛在中国的巨额采购已经出现了向其他成本更低的国家和地区转移的趋势。“没有原则”之说沃尔玛的员工说，这一切来的太过突然。甚至在裁员前两天，他们还在外地旅游，全然不知将要发生什么。10月22日9点，沃尔玛全球采购中心上海分部的员工突然被通知开会，“来上海分部的经理Roger Lee在会上说，今天，我有重要的事情要宣

布，由于公司2007年增长速度放慢，而费用持续增长，所以，我们决定，有一些同事要离开公司。”一名被裁撤的员工回忆说。Roger Lee给大家放了一些ppt，ppt显示了2007年沃尔玛全球采购中心的经营情况，据员工们说“仍然在增长，只是幅度放缓”。10点30分，分部门会议开始。QA质检部的运行经理Tomas Young给QA部的50多名员工开会，他宣布：“这次裁员的原则是：‘没有原则’，即不论工作年限长短，不论业绩，不论个人能力。”随后，员工们挨个被叫到QA经理Joseph Zhou和hr经理Vivian Wei的小会议室，接受命运的裁决。Ivan第四个被叫进会议室，“很遗憾，你被裁了。”

QA经理跟他说。Joseph Zhou递给Ivan一份通知函和补偿协议。这在Ivan看来有点像是掷骰子。“我完全不知道今天来开会要说什么，然后在三个小时内，就突然被通知解雇了。完全没有协商的余地。”随后，Ivan被要求立刻交出公司门卡、银行信用卡、工作章“以及一切和公司有关的东西”。

“我完全没有办法接受，我们已经完成了今年年初制定的计划，业绩还在增长，为什么要解雇我们？”Ivan说。程序争议“沃尔玛的裁员行动，至少在程序上违反了劳动法。”一名资深劳动法律师对记者说。董玉国则向记者表示，此次裁员决定由沃尔玛全球采购中心作出，而具体的裁员方式，则是根据各地的劳动法纪律分别决定，中国适用中国的劳动法规定。“裁员中个别员工程序上的处理，我不了解情况，不能给出明确的回应。”董玉国说。而上述资深劳动法律师则指出，按照我国现行劳动法的规定，这样大规模的裁员，沃尔玛只适用两种情况：一是经济性裁员，二是因情况发生重大变化，致使劳动合同不能如期履行而裁员。沃尔玛的情况

不符合经济性裁员的要求。劳动法第二十七条规定：“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。”这就意味着，只有在资不抵债的情况下，或者是资不抵债期间，公司才可以进行经济性裁员。“那么，沃尔玛只能依据劳动法第26条第3款客观情况发生重大变化，致使劳动合同不能按期履行的条款，执行此次裁员。”该律师表示。劳动法第26条第3款规定，只有在劳动者患病或者非因工负伤、劳动者不能胜任工作、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行三种情形的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人。“但企业根据26条第3款裁员必须符合两个条件，一是客观情况发生重大变化，二是必须就变更劳动合同与员工经过协商，没有达成一致的情况下，沃尔玛才能单方解除劳动合同。”该律师解释说。针对被裁的员工，沃尔玛给出了n+1的补偿方案(n为工作年限)，也就是说，一个工作两年的人，能得到3个月工资的补偿。就补偿而言，沃尔玛的做法是符合劳动法规定的。沃尔玛已经不是第一次就劳工问题和员工发生争议。此前，沃尔玛曾经因为拒建工会，被中国全国总工会批评。目前，沃尔玛在中国有两个系统，一个是沃尔玛全球采购中心(采购系统)，一个是沃尔玛中国(超市系统)。到目前为止，沃尔玛仅在超市系统建立了工会，而在采购系统，至今没有建立工会。“如果有工会的话，那么这样大规模的裁员，是必须要通过工会，由工会代表工人和管理方协商，才能实行的。”前述律

师表示。沃尔玛员工hill提供给记者的一份加班表显示，在今年7-9月的三周内，工作时间分别为49小时、48小时、51小时。而按照劳动法的规定，职工每周工作不超过40个小时，超时加班要付加班费。明年1月1日之后，新的劳动合同法将实施。新劳法在超时加班、合同解除等方面，都对员工更为有利。全球优化重组战略中国此次裁员，被指是沃尔玛全球采购办公室优化重组计划的一部分。“根据这次优化重组方案，全球有四个地方，包括新加坡、菲律宾、斯里兰卡和土耳其的采购部门被关闭，而其他一些地方的职位则被调整，中国即是这次调整的一部分。”沃尔玛中国区公关总监董玉国对记者说。董玉国透露，沃尔玛此次优化重组方案，是根据全球的采购趋势变化而决定的。他同时承认，此次全球裁员规模超过200人，而中国裁员约100人，一半左右的裁员都发生在中国。“有些采购可能会由一个国家调往另外一个国家，也有些采购内容会在中国的四个点内调整。”沃尔玛一名被裁撤的员工指出。此前6月份，就已经有6名员工从深圳被调往上海。据董玉国介绍，沃尔玛在中国的采购分为两部分，一部分是全球采购中心和沃尔玛中国的直接采购，另一部分是通过代理商进行的间接采购。间接采购的情况复杂，数据难以统计。而据一名被裁撤的沃尔玛员工介绍，沃尔玛每年在全球的采购量约为1000亿美元，在2006年，沃尔玛仅在中国采购了近500亿美元的产品，占其全球采购量的50%左右。沃尔玛全球采购中心在中国对应约5000家工厂，其采购量之大，甚至占了某些工厂销售额的50%以上。但是，对这次裁员是否意味着沃尔玛打算减少在中国的采购量时，董玉国予以否认：“今年7月份有报道说，‘沃尔玛2007年度在中国

的采购额与往年相比减幅达40%’的说法是不准确的。”虽然无法估计沃尔玛明年在中国的采购量，但是可以确定的一点是，沃尔玛在中国采购部门的人数要减少15%。目前，被裁员工正在经上海外国服务公司与沃尔玛方面进行调解，据悉，若调解不成，被裁员工将诉诸法律。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com