

证大投资“解聘”所有P2P放贷员工？

劳动法专家指出涉嫌违法解除，应按标准双倍赔偿

劳动报记者 邵未来



近日，证大财富旗下的上海证大投资咨询有限公司被曝解聘全部员工，并且即日起暂停所有贷款新增业务，保留正常的贷款催收。记者昨天上午来到位于芳甸路的上海证大投资咨询有限公司发现，数百名投资者正在讨要说法。

一位公司员工透露，企业辞退的只是从事P2P放贷业务的员工，预计全国不到1000人。

法律人士和业内专家均表示，从目前的相关材料看，证大投资提前解除全体员工劳动合同关系的做法，是否经过员工的同意尚不确定。因此该操作是否违法，值得质疑。

辞退放贷业务员不足1000人

上午10点不到，证大金融的总部已经聚集了数百名投资者，不少线下业务员正在耐心地为他们解释下一步的处理方案。一位张老伯刚刚填写了一张客户登记表，上面的投资金额一栏填写的数字超过了24万元。“希望赶紧把本金讨要回来。”他说着，被工作人员指引到了内室。

记者在现场看到，十余位证大员工正在和投资者进行沟通解释，投资者也被要求填写一张客户登记表。工作人员表

示，投资者可以拿着这张表排队进入内室，会有相关负责人与之沟通。记者此前尝试致电证大寻求官方回复，电话始终为忙碌状态，无法接通。

根据现场一位业务员的说法，公司由于政府监管要求，关停了相关的P2P业务，接下来，公司会出台相应的兑付方案。

就在前天，网上曝出了《上海证大投资咨询有限公司提前解除全体员工劳动合同关系的通知》。记者就此向相关人士进行求证，一位证大的工作人员

表示，确实是提前解除了员工的劳动合同，但只是从事放贷业务的人员。“P2P业务有拉存款的业务员，有放贷款的业务员，还有催收的团队。现在取消了这个业务，就把放贷业务员辞退了，这也是节约企业成本。”

据他透露，目前全国从事放贷业务的网点近60家，平均每家10-20人，总共辞退员工不足1000人。而拉存款的业务员在取消P2P业务后，则将把重心转移到信托、保险等其他业务上。

单方面解除劳动合同需双倍赔偿

北京盈科(上海)律师事务所律师事务所高级合伙人赵星海律师表示，从目前披露的通知中，相关的赔偿标准是引用了《劳动合同法》第47条的规定。“但这涉嫌偷换概念，赔偿金的适用有明确的法律规定。”

上海知名劳动法专家周斌指出，企业解除劳动合同涉嫌违法解除。“提前解除劳动合同主要有三种情况，一是劳动者单方面提出解除，二是用人单位单方面提出解除，三是双方协商一致后，提出解除。显然第一种情况并不符合。第三种情况，如果是双方协商后解除劳动合同，也分两种情况，一种是

劳动者提出，一种是用人单位提出，经过劳动者同意，那么这样的赔偿标准就是法定标准。但目前，并没有看到劳动者同意的相关材料。”

“如果是用人单位单方面提出，根据《劳动合同法》相关规定，需要满足过失性辞退、无过失性辞退或经济性裁员的条件。”周斌认为，这些目前看来都不适用，企业解除劳动合同涉嫌违法解除。

根据规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

P2P关停不能成为合理理由

那么企业通知中提到的“根据政府监管要求”，是否可以成为企业解除劳动合同的正当理由？

赵星海律师表示，P2P关停的行政行为并不能成为支付企业补偿金的合理原因。

他提到，在经济性裁员中，有一条情形为，其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行。“即便企业符合经济性裁员的规定，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职

工总数百分之十以上的，用人单位必须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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。从网上曝光的材料来看，企业并没有经过上述的流程。”

周斌认为，即便是满足劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，企业也不能立即解除劳动合同，需要双方协商变更劳动合同内容。“从法律上看，证大投资解除员工是否违法，值得质疑。”

即日解除与员工的劳动合同

根据此前网上曝出的上海证大投资咨询有限公司的通知，根据政府监管要求，即日起公司暂停所有的贷款新增业务，保留正常的贷后催收，并决定提前终止本公司总部及公司下属全部分公司人员劳动合同。

通知称，即日起公司(含分公司)与员工签订的劳动合同，均

于2019年8月12日终止。员工的薪酬结算至2019年8月12日，社保公积金缴至2019年8月。通知还提到，公司支付在职员工终止劳动合同经济补偿金。

其中，“补偿标准和计算：截止2019年8月12日，连续工龄每满一年支付一个月工资的标准作为经济补偿，六个月以上不

满一年的按一年计算；不满六个月的，按半年计算。如果月工资高于劳动合同履行地直辖市、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，按三倍的数额支付，支付经济补偿的年限最高不超过十二年。其中，月工资标准为员工劳动合同终止前12个月的平均工资。”

近五成职场人认为焦虑来自经济压力

新一线城市“职场焦虑度”超过北上广深



“我花了半年时间纠结与考虑，去年底下定决心离开北京，希望在杭州开启新生活，但半年过去，焦虑并未减轻。”这是30岁的产品经理在朋友圈写下的城市迁移感受。

2019年，新一线城市的职场焦虑并不比北上广深低，但关于焦虑的讨论正在发生变化。职场人士似乎不再沉溺于“贩卖焦虑”的讨论中，而是开始思考如何将焦虑变为成长的动力。

“最焦虑”前十城市 新一线城市占半数

对于职场人而言，职业焦虑往往与薪资状况与跳槽频率相关，也与自身感受及处理压力的能力密切相关。

通过脉脉平台大数据分析，结合对1085名职场人的问卷调研，脉脉数据研究院从平均薪资、人才年平均跳槽频率这两个客观指标，结合职场人的焦虑度自我主观评价指标，计算出“职业焦虑排行榜”，以综合反映主观因素带来的职场焦虑程度。

数据显示，焦虑指数最高的前十城市中，五个新一线城市位居上位，超过了北上广深。

脉脉数据研究院去年发布的《2018秋招季人才市场趋势报告》中，东莞的城市就业竞争度高达4.9，在北上广深和新一线城市中首位。这个排名也延续到了职业



职场焦虑无处不在。

焦虑排行榜中。职场焦虑排名第二的城市杭州，不得不说是新一线中的网红

城市。互联网经济的高速发展，让杭州这些年一直在聚光灯下，房价同样水涨船高。

“杭州竞争压力确实大，我一个本地人，也是买不起房。现在均价好像有4万元吧。”在杭州某知名互联网公司市场部工作的朱朱无奈道。

事实上，相比于北上广深，新一线城市职场人生活的困境本应小得多。然而，近几年新一线城市出台多项落户政策吸纳人才，随之而来的是人才的涌进、房价的上涨、资源的紧张等诸多问题。于是人们会发现，新一线城市的职场人所要面对的压力与北上广深并没有太大不同，都要操心买房、子女教育问题等等。

职场人在朋友圈不再“贩卖焦虑”

职场人的焦虑讨论热度在下降，但自身焦虑感似乎并没有削减。

搜狗指数的微信热度指数显

示，2019年焦虑的指数趋势相比2018年明显走低，这表明人们在微信端对“焦虑”的讨论在下降。不难发现，相比于2018年涌现的诸如“佛系”、“中年”、“被同龄人抛弃”等热点，今年的朋友圈似乎终于放过了“焦虑”。

但调查数据发现，职场人对自身的焦虑感知却很矛盾。一方面，职场人们自认为相比去年，自己更焦虑了。而另一方面，从“焦虑程度”的打分数据结果看来，却并不是这样。

人们不再大肆讨论焦虑，而是把更多精力聚焦于自身的内心焦虑——比如“为什么而活”。脉脉数据研究院调研数据显示，54%职场人的焦虑表现为“工作生活没有目标”，其次是“难以集中精力”。

至于焦虑来源，近五成的职场人认为是经济压力。67%的职场人表示，拥有更多自由时间能够缓解自己的焦虑。但当问及愿意为拥有自由休息的时间付出多少代价时，47%人只愿意付出小于1小时工资的钱，还有26%的人表示自己不需要更多的休息时间。

劳动报记者 陈宁 摄影 王陆杰