

员工拒绝跨省调岗遭解雇 法院:调岗应合理合法

本报讯 公司不与员工协商,突然安排调岗“千里之外”,员工拒绝调岗后,公司便以旷工为由解除劳动合同。调岗这件事,员工有权利说“不”吗?近日,广州市天河区人民法院审理了一宗相关案件。

员工拒绝跨省调岗后遭解雇

据介绍,郑某本为广州的B公司员工,后因公司经营调整,郑某等同事被迫换了“新家”。2022年5月1日,A公司和郑某、B公司签订了《劳动合同主体变更协议》,约定郑某进入A公司工作。

但到了2023年1月15日,郑某收到了A公司的派遣通知,要将其工作地调整至云南省怒江州泸水市,并要求在1月29日前报到。郑某拒绝,并于2月2日向公司递交了拒绝调岗通知书。

同年2月7日,A公司以郑某逾期未到指定地点和岗位上上班,无故旷工严重违纪为由,与郑某解除劳动合同。郑某不服申请劳动仲裁,后天河区劳动仲裁委裁定A公司违法解除劳动合同,需支付赔偿金9.3万余元。

A公司不服仲裁裁决,向天河区人民法院提起诉讼。A公司认为,公司是根据生产经营需要对郑某进行的调岗,符合劳动合同关于“变更工作地点不局限于广州”的约定,且双方已口头协商

一致并额外支付岗位补贴3000元。郑某作为员工拒不服从公司安排,逾期不到岗的行为构成旷工,A公司解除劳动合同符合法律规定,无须承担赔偿责任。

公司违法解除劳动合同被判赔

天河法院审理认为,本案中,A公司与郑某签订的劳动合同中包含“变更工作地点不局限于广州”的条款,A公司据此主张其调动安排属于正常工作派遣,郑某则认为是变相逼迫其辞职,因此案件审理的焦点就在于A公司对郑某工作地点调整是否合理适度,A公司的解除行为是否违法。

“工作地点”属于劳动合同中的重大事项,在劳动合同履行过程中,用人单位根据生产经营需要对员工的工作地点进行调整的,一般情况下应征得劳动者的同意。本案中,A公司事前未与郑某协商,单方将工作地点由广州调整至云南省怒江州泸水市,两地距离跨度远达1800公里以上,必然会对郑某的工作、生活带来巨大变化,显然超出劳动合同约定“变更工作地点不局限于广州”的合理范围。虽然A公司辩称其已与郑某口头协商一致,但根据郑某提供的短信聊天记录截图、拒绝调岗通知等,可知郑某对调岗之事态度抗拒。由此可见,A公



■资料配图

司单方调整工作地点,过分加重了郑某履行劳动义务的负担,亦未能与郑某达成一致意见。在郑某明确拒绝调岗的情况下,A公司直接按新的工作岗位对郑某进行考勤,认定其无故旷工并不妥当,A公司属于违法解除劳动合同,应支付赔偿金。

故法院依法判决A公司需支付违法解除劳动合同赔偿金9.3万余元,驳回A公司全部诉讼请求。案件宣判后,A公司与郑某均服判息诉。

大学生任实习主播 拒绝夜班工作被索赔

法院:企业安排超时劳动违规

本报讯 (全媒体记者王艳 通讯员邓玉廷)在校大学生实习期间在公司担任主播,主动离职后是否需要支付违约金?近日,东莞市第二人民法院发布这样一起劳动者权益保护相关的典型案例。

徐某原为东莞某公司的艺人主播,负责在短视频平台上组团直播,同时也是某技师学院的在校学生。东莞某公司和徐某、学校签署了实习三方协议后,由东莞某公司和徐某又单独签署了《艺人演艺经纪合同》,徐某在合同到期前单方面终止合同停播,东莞某公司主张徐某构成严重违约,需承担退还投入费用和违约金。

徐某主张双方为劳务合同关系,实习三方协议才是徐某的真实意思表示,《艺人演艺经纪合同》是公司为规避双方的劳动关系而签订,侵害了在校学生的权益,所谓的“投入费用”是实习报酬,不应返还。公司提供的岗位和工作内容侵害了徐某的身心健康,徐某同意解除《艺人演艺经纪合同》。

法院经审理认为,双方虽签订了《艺人演艺经纪合同》,但公司对徐某进行了劳动性质的管理,双方履行的权利义务符合劳动用工模式,但从《职业学校学生岗位实习三方协议》内容可知徐某属在校学生,不符合劳动者的主体资格,故法院认定双方为劳务合同关系。按照《职业学校学生岗位实习三方协议》的约定,公司不应安排徐某夜班,所安排的工作不得损害徐某身心健康。但徐某被安排在晚上进行直播工作,该工作安排及内容不利于徐某的身心健康,徐某有权解除协议,终止劳务关系,且无需支付违约金。宣判后,双方当事人均未提出上诉,一审判决已发生法律效力。

承办法官表示,用人单位不得通过签订民事合同掩盖实际用工本质,建议企业对在读实习生岗位进行合规性审查,避免安排超时、夜间等危害学生身心健康的劳动。对劳动者而言,也要警惕“名为合作实为劳动”的隐蔽用工陷阱,遇到企业违规安排超时劳动等行为,可向劳动监察机构投诉或向劳动仲裁机构申请劳动仲裁维权。

法官提醒

《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。”“工作内容”“工作地点”等属于劳动合同中的重要内容,其调整更改可视为对劳动合同的变更,应以用人单位与劳动者的合意为基础,并采用书面形式予以变更。但在实际生活中,一些用人单位利用其优势地位,单方决定调整工作岗位,由此引发一系列劳动纠纷。

调岗不能侵害劳动者合法权益

虽然用人单位作为市场经营主体,可根据生产经营需要对劳动者的工作岗位、工作内容、工作地点等进行合理适当的调整。但同时,用人单位行使用工自主权必须在法律框架内,并把握好边界尺度。如果用人单位对工作岗位、工作地点等进行不合理调整,提高劳动者履行劳动义务的难度,侵害了劳动者合法权益,劳动者可要求用人单位进行补偿。

法官提醒,用人单位在进行经营管理

调整时,应当与劳动者充分协商,并通过书面形式完成劳动合同事项的变更。如需变更要与劳动者协商一致,不能随意调岗,更不得对劳动者产生不利影响,更不能为逼迫劳动者主动辞职而变相变更工作地点。而劳动者,也应理解用人单位的经营发展需要,在收到调整安排时,从自身权益、接受意愿等方面仔细考虑,积极与用人单位沟通协商,共同寻求和谐双赢的解决方案。

(来源:天河法宣)

以案说法

试用期“不符合要求”,能否解除劳动合同?

【基本案情】

被告某公司在招聘网站发布招聘短视频剪辑专员,并附岗位职责及任职要求,如“有网感,脑洞大”“剪辑效率高”等。原告孙某入职该公司任短视频剪辑专员,双方没签订书面劳动合同,某公司没有为孙某办理社会保险参保手续。后孙某的工作岗位由短视频剪辑专员变更为直播岗位,再变更为商务BD岗位。孙某不能接受岗位变动所致工资减少,被该公司告知试用期不通过。后孙某申请劳动仲裁,劳动人事争议仲裁委员会不予受理。孙某遂诉至江门鹤山人民法院,请求某公司支付拖欠工资、无故辞退经济赔偿金等。

【裁判结果】

鹤山法院审理认为,首先,本案某公

司对用人条件无量化指标与质化要求,没为劳动者设定客观、具体的条件作为考核标准。其次,孙某入职时为短视频剪辑专员,某公司仅凭孙某入职后剪辑的第一个视频即认定孙某不能胜任该岗位,认定标准明显过高。且在一个多月的试用期内,某公司未再指派孙某剪辑视频,并对其进行两次调岗,而在对孙某调岗前,无证据证明其对孙某工作以何种考核方案及标准进行考核,也未告知孙某考核结果。最后,在某公司向孙某提出试用期不合格时,亦未告知孙某试用期不合格的具体理由。综上,依据劳动合同法第三十九条规定,某公司以试用期不符合录用条件为由解除与孙某的劳动合同,理据不足,属于违法解除劳动合同关系,故法院判决某公司向孙某支付拖欠工资、未签订劳动合同的二倍工资差

额及违法解除劳动关系赔偿金。

【法官释法】

承办法官表示,试用期是用人单位和劳动者相互选择和考察的期限,目的是为了平衡双方利益,避免用人单位滥用权力。但近年来一些新兴行业用人单位在招聘要求和考核上普遍比较模糊、宽泛,例如一些创意性岗位,用人单位应建立明确的考核标准、考核清单等具体化要求对劳动者进行考核,用所谓的“行业习惯”或者笼统的“不符合岗位要求”作为解除劳动合同的理由存在违法解除的风险。劳动者在求职此类岗位时,需认真了解岗位要求、考核标准,签订劳动合同或入职文件中要注意相关考核指标是否已书面明确载明,以免合法权益受到侵害。

(来源:鹤山法宣)