

劳动者拒绝公司“出差”安排被辞

法院:企业变相调岗,解除劳动合同违法!

本报讯 用人单位多次以“出差”为由,将劳动者调离原岗位、原工作地点,在被劳动者拒绝后,以无故旷工违反管理制度等理由解除劳动合同。近日,韶关市中级人民法院审结该起劳动争议案,判决用人单位支付违法解除劳动合同期间的工资,恢复双方的劳动关系。

彭某于2016年入职韶关某公司,并签订劳动合同。2021年4、5月期间,公司以“出差”的名义,多次安排彭某到广州开展工作,彭某认为公司存在假借出差对其进行调岗的行为,因此,以“特殊时期家人需要照顾”为由拒绝公司的出差安排。

同年5月中旬,公司向彭某发送《警告处分通知》,要求彭某即日起按照公司安排上班,在工作安排地打卡,否则视为无效考勤,且按照自动离职处理,但彭某并未理睬。公司认为彭某不服从公司安排的出差任务,未在出差地打卡上班,属于公司规章制度当中的自动离职,故于5月底以“无故缺勤并连续旷工三天视为自动离职”为由,向彭某发送了《自动离职通知书》。彭某认为公司损害了其合法权益,遂申请劳动仲裁。劳动仲裁裁决撤销该公司对彭某作出的《警告处分通知》《自动离职通知书》,继续履行劳动合同、支付违法解除劳动合同期间的工资等。公司不服,向韶关市武江区人民法院(以下简称“武江法院”)提起诉讼。

武江法院经审理认为,公司在2021年4月、5月期间,多次安排彭某到广州出差,且未明确告知彭某到广州工作的



具体终止时间。在彭某就数次出差的必要性提出异议之后,公司虽然对相关作出解释,但其连续安排彭某出差的做法亦欠妥当。结合此前该公司韶关区域的负责人曾与彭某就解除劳动合同一事进行协商,协商无果后多次安排彭某无期限“出差”的行为,足以让彭某认为公司确有变相调整其工作岗位的意图。因此,彭某为维护自身合法权益而拒绝公司出差安排的做法并无不当,公司以彭某违反公司规章制度而作出的《警告处分通知》及解除劳动合同的行为没有事实依据。且了解到该公司在韶关区域仍保留有彭某的原工作岗位,彭某依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定(用人单位违

反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行),要求恢复双方劳动关系的请求,有事实和法律依据,法院予以支持。因本次劳动关系终止彭某不存在过错,公司应当支付彭某“旷工”及违法解除劳动合同期间正常工作时间的工资。

综上,武江法院依法判决,撤销公司对彭某作出的《警告处分通知》《自动离职通知书》,并继续履行劳动合同、支付违法解除劳动合同期间的工资、恢复双方的劳动关系。该公司不服,向韶关中院提起上诉,韶关中院经审理驳回上诉,维持原判。

(韶关法)

带货主播离职后,商家能继续用其肖像吗?

本报讯 带货主播离职后,在未征得同意的情况下,商家继续使用其肖像用于宣传,是否构成侵权?近日,肇庆市四会市人民法院审结一起肖像权纠纷案。

2023年,原告小珍(化名)入职被告四会市某珠宝店,担任带货主播。其间,小珍因直播工作需要,为珠宝店拍摄了多组照片、视频。珠宝店将小珍的肖像用于该店公众号头像、工作微信头像、店铺珠宝链接内容。后来,小珍离开珠宝店,但是该店仍将小珍的肖像用于商业推广宣传。

小珍认为珠宝店的行为严重侵犯了其肖像权,并给她带来了困扰。经多次沟通要求更换图片视频未果后,小珍诉至法院,要求珠宝店停止侵权行为,公开赔礼道歉,向其支付精神损害赔偿金1万元,经济损失1万元,以及为制止侵权行为而支出的公证费、律师费等。

四会法院经审理认为,本案中,被告四会市某珠宝店在其工作微信头像、店铺公众号头像、珠宝链接图片使用带有原告小珍肖像权的图片,其并未提供证据证明已获得小珍的许可,且该使用行为不符合民法典规定的合理使用情形。即使小珍与珠宝店之间就小珍肖像的使用达成过合作合意,但是在珠宝店明知小珍已经离开店铺的情况下,继续使用小珍的肖像,没有相应的权利基础。因此,小珍主张珠宝店立即更换、删除与小珍相关的公众号头像,具有事实和法律依据,法院予以支持。

结合被告的行为目的、方式和后果,法院酌定四会市某珠宝店赔偿小珍经济损失3000元,小珍为维护自身合法权益所开支的公证费、律师费由被告承担。(四会法)

法律 Q&A

无固定期限劳动合同

Q:什么是无固定期限劳动合同?

A:无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

Q:什么情形应当订立无固定期限劳动合同?

A:根据劳动合同法第十四条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:劳动者在该用人单位连续工作满十年的;用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

Q:无固定期限劳动合同可以设立试用期吗?

A:可以。无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

(粤仁宣)

广州南沙政府部门与法院联动“一揽子”解纷 57名工人成功追回百万欠薪

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员王君 徐宏哲)“真的很感谢!辛苦你们了!”10月16日,在广州市南沙区榄核镇的“揽和”多元解纷中心,南沙区人民法院集中发放了涉及某尚公司57名工人工资的一百多万元执行案款。一声接一声的道谢在小小的调解室内不断响起。

某尚公司是榄核镇一家民营家具制造企业,曾招用曾某等60余名工人进行家具制作及维修工作。2023年下半年,某尚公司陷入经营困境,开始陆续拖欠员工工资。该公司的实际控制人陈某某被多个债权人申请执行。

多次讨薪无果后,曾某等人向榄核镇政府寻求帮助。了解某尚公司的欠薪情况后,榄核镇党委、镇政府协调榄核镇劳动中心、司法所与南沙法院大岗法庭联动发力,立即开展纠纷调处工作。

调解中,某尚公司虽积极配合,但无奈账上早已捉襟见肘,调解一时陷入僵局。

“我愿意承担所有拖欠工资,但我现在确实拿不出这么多钱!我有一套房产已经被佛山南海法院拍卖了,卖了两百多万元,可这钱我也拿不到啊!”陈某某主动表态,调解出现转机。

根据法律规定,被执行人为公民或者其他组织,在执行程序开始后,被执行人的其他已经取得执行依据的债权人发现被执行人的财产不能清偿所有债权的,可以向人民法院申请参与分配。

此时,如何让这批工人工资能够快速进入执行程序、及时参与到南海法院上述案件的执行款分配,成为关键所在。

依托南沙法院与榄核镇共建的“揽和”多元解纷中心,在榄核镇劳动中心、司法所工作人员和法援律师的帮助指导下,曾某等57名工人与某尚公司及该公司的实际控制人赵某某、陈某某就工资支付达成调解协议。

根据当事人申请,大岗法庭迅速对人民调解协议书进行司法确认,案件很快进入执行程序。

执行案件立案后,南沙法院执行局依法开展财产查控,查封某尚公司厂房生产设备若干,并划扣某尚公司账户资金169272.75元。

“这个案子涉及工人工资,还请尽快调整分配方案。”查控的同时,南沙法院执行干警迅速向佛山市南海区人民法院发出参与分配函,说明本案中被执行人拖欠工人工资情况,请求参与涉陈某某执行案的案款分配。

收到参与分配函后,南海法院依法对工资债权进行了优先分配。后因相关当事人对执行分配方案提出的执行异议,南海法院又多次对分配方案进行优化调整。

今年10月11日,南海法院依据最新分配方案,将1069773.5元执行案款转至南沙法院专案账户。收到案款后,南沙法院执行局立即着手案款发放工作。

据悉,自2022年10月成立以来,“揽和”多元解纷中心成功调处各类民事纠纷791件,其中劳动争议案件571件。