

深圳一员工拒绝兼职遭辞退 公司被判赔

法官:对于公司超出劳动合同约定范围且不合理的工作安排,劳动者有权拒绝

本报讯 公司要求员工兼职空缺岗位,员工拒绝后遭开除,这合法吗?近日,深圳市人民法院发布了一起同类型案件。

2022年10月,石某入职深圳A公司,双方签订一年期劳动合同,合同载明工作岗位为货品管理员。2023年3月,一名自媒体账号运营人员离职,造成该岗位空缺,A公司遂要求石某兼职该项工作,石某拒绝。A公司称正在招聘人员,请其“临时帮忙”一段时间。同年5月,A公司要求石某正式兼职账号运营工作,石某再次拒绝。三日后,A公司以“石某不服从公司合理工作安排,严重违反用人单位的规章制度”为由,解除双方劳动合同。期间,石某一直正常履行其货品管理员的职责。

被解除劳动合同后,石某申请劳动仲裁,主张A公司支付违法解除劳动合同赔偿金及律师代理费,劳动仲裁机构支持了石某的诉求。A公司不服仲裁结果,将石某诉至法院,认为石某已“实际履行”账号运营工作职责两个月,可以默认石某接受新的工作岗位安排。

法院审理认为,首先,双方在劳动合同中确定石某的工作岗位为货品管理员,A公司安排石某进行账号运营工作,超出了合同约定的工作职责范围。其次,A公司在石某原岗位基础上增加了另一岗位的工作内容,实际上会对石某的

薪酬待遇产生间接影响,加重劳动者负担,石某明确对工作内容变更提出异议,且其处理账号运营工作时间仅两个月,与“临时帮忙”的说法能够相互印证,故不能以石某处理过相关工作即认定双方已协商一致。关于A公司称已与石某就新的工作岗位安排及职责范围协商一致的主张,缺乏充分证据证明。最后,A公司确认石某工作期间正常履行其货品管理员岗位职责,仅单次拒绝非本职工作的临时安排,故石某的行为未达到“严重违反用人单位的规章制度”的程度。因此A公司解除双方劳动合同,缺乏事实及法律依据,属违法解除。

综上,法院判决A公司向石某支付违法解除劳动合同赔偿金。该判决已生效。



■资料配图

法官提醒

用人单位变更劳动合同需与劳动者协商一致

承办法官表示,劳动合同属于继续性合同,在实际履行过程中,由于劳动者自身条件的变化或者企业基于生产经营的需要,变更劳动合同内容的情况时有发生。变更劳动合同,需要用人单位与劳动者协商一致,原则上应当以书面形式进行,也可以进行口头协商,但用人单位仍需对“经口头协商一致”承担举证责任。司法实践中,对于“经口头协商一致”“劳

动者对变更内容知悉且认可”的认定,可根据劳动内容变更后劳动者的表现、实际履行周期等进行综合判断。结合本案案情,A公司仅以“实际履行”倒推石某认可变更岗位工作职责,应认定尚未尽到充分举证责任。

法官提醒,变更劳动合同的前提是双方协商一致,对于公司超出劳动合同约定范围且不合理的工作安排,劳动者有权拒

绝;如果公司因此解除劳动合同或给予处罚,劳动者可以申请劳动仲裁要求支付赔偿金。同时,公司应规范劳动合同管理,确保合同内容符合法律法规的要求,及时修订不合规的条款,尊重并维护劳动者的合法权益。对于加班、调岗、调薪等可能引发争议的条款应提前向劳动者作出说明,达成一致,并在合同中作出明确约定。(深法宣)

以案说法

公司注销后,女工产假工资谁来付?

【案情回放】

李某为A公司采购员,月工资为8000元。李某在职期间,A公司没有依法为其缴纳生育保险。2023年4月,李某生育一孩,并开始休产假。

2023年8月,在李某休产假期间,A公司的股东杨某和刘某自行办理了A公司的注销手续。李某在产假结束后,以杨某和刘某为被告提起诉讼,请求判令杨某和刘某向其支付产假工资,并要求继续履行劳动合同。

【法院审理】

根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的规定(二)》规定,公司清算时,清算组应当按照公司法规定,将公司解散清算事宜书面通知全体已知债权人,并根据公司规模和营业地域范围在全国或者公司注册登记地省级有影响力的报纸上进行公告。清算组未按照欠款规定履行通知和公告义务,导致债权人未及时申报债权而未获清偿,债权人主张清算组成员对因此造成的损失承担赔偿责任的,人民法院应依法予以支持。

本案中,A公司的股东,也即清算组成

员杨某和刘某,明知李某处于产假期间,其产假工资没有支付,在没有依法将公司的解散事宜通知李某并告知李某可以向清算组申报债权的情况下,径行注销A公司,因此,杨某和刘某应对李某主张的产假工资承担责任。同时,因A公司已注销,双方的劳动合同已无法继续履行。

综上,法院判决杨某和刘某向李某支付产假工资,并驳回李某关于继续履行劳动合同的请求。该判决已生效。

【法官释法】

经办法官表示,关于女职工的产假待遇保障,《中华人民共和国社会保险法》《女职工劳动保护特别规定》及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》已经作出了较为全面的规定。即用人单位应当依法为女职工缴纳生育保险,对于用人单位已经为女职工缴纳生育保险费的,用人单位可向社保基金申领生育津贴,发放给生育的女职工,以此保障女职工的合法权益,也可以减轻用人单位的负担。

本案中,因A公司未依法为女职工缴纳生育保险费,则应承担向李某支付产假工资的民事责任。A公司的股东未经法定程序将A公司注销,依法应当承

担赔偿责任。因A公司已经注销,双方的劳动合同已无法履行,故人民法院对李某关于继续履行劳动合同的请求予以驳回。

【法条链接】

《女职工劳动保护特别规定》第八条 女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用,按照生育保险规定的项目和标准,对已经参加生育保险的,由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,由用人单位支付。

《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条 女职工按照规定休产假或者计划生育手术假的,享受国家和省规定的生育保险待遇。用人单位未参加生育保险或者欠缴生育保险费,造成女职工不能享受生育保险待遇的,由用人单位按照本省及所在统筹地区规定的生育保险待遇标准向女职工支付费用;其中生育津贴低于女职工原工资标准的,用人单位还应补足差额部分。

(张士光)

法律Q&A

用人单位合并或分立,劳动合同还有效吗?

Q: 用人单位发生合并或者分立,劳动合同还有效吗?

A: 根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十四条规定:用人单位发生合并或者分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

Q: 单位合并,新用人单位解除劳动合同如何计算经济补偿年限?

A: 根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条规定:劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。

注意! 原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

Q: 用人单位分立,由谁来承担原用人单位的工伤保险责任?

A: 根据《工伤保险条例》第四十三条第一款规定:

用人单位分立、合并、转让的,承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任;原用人单位已经参加工伤保险的,承继单位应当到当地经办机构办理工伤保险变更登记。

(来源:人社部微信公众号)