

员工拒绝调岗被辞退,为何拿不到补偿?

法院:企业调岗不具有侮辱性和惩罚性,合理合法!

本报讯 工作中,常常涉及岗位调整的情况。如果协商不一致,公司违法解除劳动合同,需要支付经济补偿。钟某就遭遇了调岗“风波”,拒绝被调岗后,公司以其无故旷工为由与他解除了劳动合同。钟某将对方诉至法院却败诉。法院为何没有支持其诉求?

拒绝调岗且多日不到岗 员工被辞退后起诉公司

2016年11月,钟某入职某混凝土公司,岗位为地磅员。2024年2月,公司认为钟某身体状况不适合原岗位,于是向其送达了《员工调岗通知书》,要求钟某次日到新岗位工作,但钟某拒绝到新岗位工作,并从调岗后就一直未到公司工作。由于钟某多日不到岗,该公司先后两次向其送达《限期返岗通知书》,但钟某仍置之不理。3月中旬,钟某连续旷工18个工作日以上,公司认为其严重违反公司劳动纪律,扰乱公司正常工作,决定与其解除劳动合同。因不服仲裁裁决,2024年7月,钟某将公司诉至法院,请求判令该公司向其支付经济补偿、赔偿金共计12.7万元。

韶关市始兴县人民法院经审理认为,被告解除与原告劳动关系系因被告对原告作出调岗引发,因此,认定解除劳动关系是否合法应先审查被告对原告作出调岗是否具有合理性。本案中,首先,原、被告双方于劳动合同中明确约定被告有权在不低于原薪酬的情况下调整原告的工作岗位。其次,原告在连续两年的体检中检查出高血压、主动脉粥样硬化、糖尿病等疾病,而原告所在岗位地磅员有上夜班

需求,被告基于原告身体原因考虑将原告调岗至无上夜班要求的普通岗位,工作内容虽有不同,但实际均属于生产部普通操作岗位,调岗不具有侮辱性和惩罚性,且薪酬待遇不变,也未增加原告的劳动成本。至于原告认为调岗后削减其加班时间的问题,因法律法规并不鼓励用人单位安排加班,且对加班时长作出限制,被告将原告调岗至无需加班、上夜班的岗位,也有利于原告的身体健康。

合理性调岗并无不妥 法院判决公司无须补偿

始兴法院认为,被告根据原告身体情况,结合岗位需求等因素对原告进行的合理性调岗并无不妥,系其合法行使企业用人自主权。被告先后2次向原告送达了《限期返岗通知书》,催促原告到新岗位报到上班,并明确告知逾期未到岗视为旷工

处理,被告有权解除与原告的劳动关系,并不作任何补偿,但原告一直拒绝按照被告的岗位调整安排到新岗位报到上班,被告对其按旷工处理,并以严重违反公司规章制度和劳动纪律为由,予以解除劳动合同,并无不当。故,原告请求被告支付违法解除劳动合同的经济补偿和赔偿金无事实依据,法院不予支持。最终,法院依法判决驳回原告钟某的诉讼请求。

经办法官提醒,在市场经济条件下,法律允许用人单位根据自身生产经营需要,合理调整劳动者的工作岗位。如果公司未经员工同意,擅自调岗导致工作内容、环境、薪资发生明显不利变化,员工因此解除劳动合同,公司需要支付经济补偿。反之,如果企业调岗合法且符合劳动合同约定,员工拒绝调岗旷工被辞退,则无需支付经济补偿。

(谢素芬 邓雪)



资料配图

以案说法

参加单位组织的文体活动受伤,算工伤吗?

【案情回放】

骆女士是甲公司员工。某天,骆女士在参加由公司组织的跳绳活动时,不慎扭伤右膝造成损伤。骆女士申请了工伤认定。人社局调查后作出工伤认定决定,由甲公司承担骆女士的工伤保险责任。

甲公司不服,认为骆女士在工作时间从事与工作毫无关系的体育活动,属于个

人行为,不应该认定为工伤,因此诉至法院,要求撤销该认定工伤决定。

【法院判决】

法院经审理后认为,职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的,社会保险行政部门认定该情形为工伤的,人民法院应予支持。

骆女士在单位组织的跳绳活动中受伤,属于在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的情形。此外,甲公司没有提供有效证据证明骆女士所受伤害是与工作无关的个人行为造成的。最终,法院判决驳回甲公司的诉讼请求,支持了人社局作出的认定工伤决定。

【法官提醒】

经办法官表示,近年来,一些用人单位经常组织一些文体活动、团建、年会等活动,并且鼓励或要求职工积极参与,从而加强和培养团队合作精神、调动职工积极性、提高工作效率等。这些活动事实上可以看作是工作的良性延伸,劳动者在这些场合中受伤应认定工伤,但有证据证明职工受伤确实是与工作或单位组织的活动无关的除外。

法官提醒,用人单位组织文体、团建等活动前,应明确告知活动性质、参与条件及注意事项等,对员工身体素质、可能存在的风险等进行充分评估,做好活动预案和安全防护措施。职工也应充分评估自身健康状况、身体机能,在活动安排范围内合理行动,如果遇到伤害,要及时留存凭证。

(来源:中工网)



资料配图

法律Q&A

企业年金和职业年金 有什么区别?

Q:什么是企业年金?

A:企业年金是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,自主建立的补充养老保险制度,所需费用由企业和职工个人共同缴纳。企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%;企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%。具体所需费用由企业和职工一方协商确定,职工个人缴费由企业从职工个人工资中代扣代缴。

Q:什么是职业年金?

A:职业年金是指机关事业单位及其工作人员在参加机关事业单位基本养老保险的基础上,建立的补充养老保险制度,所需费用由单位和工作人员个人共同承担。单位缴纳职业年金费用的比例为本单位工资总额的8%;个人缴费比例为本人缴费工资的4%,由单位代扣。单位和个人缴费基数与机关事业单位工作人员基本养老保险缴费基数一致。

Q:企业年金和职业年金有什么区别?

A:企业年金和职业年金同属于补充养老保险制度,均需单位和职工个人共同缴费,均采用个人账户积累制,其基金均实行市场化投资运营。

主要不同为:企业年金主要适用于参加企业职工基本养老保险的各类用人单位及其职工;职业年金主要适用于机关事业单位及其编制内工作人员。

企业年金由用人单位和职工一方通过集体协商确定,而后制定企业年金方案,根据实际情况建立企业年金单一计划或者加入一个企业年金集合计划,具有一定灵活性。

职业年金基金采用省级集中委托投资运营的方式管理,统一程度较高。

Q:变动工作,企业年金和职业年金怎么办?

A:职工变动工作单位时,新就业单位已经建立企业年金或者职业年金的,原企业年金个人账户权益应当随同转入新就业单位企业年金或者职业年金。

职工新就业单位没有建立企业年金或者职业年金的,或者职工升学、参军、失业期间,原企业年金个人账户可以暂时由原管理机构继续管理,也可以由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理;原受托人是企业年金理事会的,由企业与企业协商选择法人受托机构管理。

工作人员变动工作单位时,职业年金个人账户资金可以随同转移。工作人员升学、参军、失业期间或新就业单位没有实行职业年金或企业年金制度的,其职业年金个人账户由原管理机构继续管理运营。新就业单位已建立职业年金或企业年金制度的,原职业年金个人账户资金随同转移。

(来源:人社部微信公众号)