

员工拒绝调整工作地点 遭单位送达旷工通知

# 工会律师提供援助 促销员获万元补偿

□本报记者 王香阑

《劳动合同法》规定,工作地点是劳动合同的必备条款,即改变劳动合同中约定的职工工作地点,就等同于变更劳动合同,需由双方进行协商。而达唯信食品公司在员工徐清华不同意的情况下强制调整她的工作地点,导致她无法进入原店铺工作,后又以旷工为名将其辞退。此后,徐清华要求单位支付未上班期间的生活费,经过一年时间,在工会法律援助的帮助下,近日她与单位终于握手言和,达成调解协议,并获得了单位支付的1万元补偿金。

## 员工入职工资被扣 申请仲裁要求补发

40岁的徐清华,从山西来到北京打工。2014年8月10日,她被达唯信食品公司招聘为派驻某大型连锁超市北三环店促销员。入职时,公司与她签订了劳动合同,其截至日期为2015年12月31日。

徐清华说,上班后,她每天早来晚走,工作很努力。来超市购物的人很多,但自己公司的商品销售并不理想。为了提高销售额,她把没有贴标签的赠品送给顾客。而此事被人举报,公司知道后对其罚款2000元。后得知徐清华刚入职,8月份的工资只有1600元,就决定全额扣除,不再另外处罚。

2014年10月13日,公司突然通知她:“将赠品和商品混在一起卖,违反了公司的规章制度,这在门店属于偷盗行为。”公司说,“发生这种事你没法在北三环店干了,公司把你调到城南店上班。”

徐清华觉得委屈:“发生这事我也不是故意的,初衷也是为了公司多卖货嘛,这与偷盗根本扯不上边。我在这儿干得挺好的,不想换店。”她一再跟公司解释,自己一家三口住在北三环店旁边的小区里,老公和儿子也都在附近工作,因为家近才来公司应聘的,要是换到南四环的城南店上班,每天上下班路途太远,花的时间太多,所以她坚决不同意公司调整其工作地点。

10月14日,徐清华去北三环店上班时,公司停了门禁卡,通知她到城南店报到。徐清华很气愤:“当初招我时讲好在这里上班,现在却把我调到那么远的店,太不讲理了。”于是,她申请仲裁,要求单位支付8月被扣的工资、10月1日至13日的工资及提成。

## 强行调整工作地点 员工不服再次维权

一连几天到北三环店都无法上班,徐清华只好在超市里转一

圈就走。10月18日,公司就调整工作地点一事与她协商,徐清华仍不同意到城南店上班。

10月20日,她收到单位邮寄来的《工作安排协商通知单》,内容为:“鉴于您之前在北三环店工作时出现失误,现公司对您做重新安排:调出此店,调入超市城南店工作。如果您同意本次调动,请于2014年10月25日前到城南店上班。在您收到该通知后三日内不予回复、拒签、拒收,均视为您不同意本次调动。”

接到通知单后,徐清华并未到城南店上班,照例每天在北三环店转上一圈。2014年11月1日,单位向徐清华邮寄了《旷工通知函》,其内容为:“因您于2014年10月14日至11月1日一直未来上班,也未向公司履行相应的请假手续,根据本单位员工手册的规定,您的行为已构成连续旷工,现本公司特发通知,望您收到本通知后三天内来单位办理相关手续。若届时您不来办手续,公司将按有关规定作出相应处置,由此而引发的一切后果,均由您个人承担。”看了《旷工通知函》后,徐清华并未到单位去办手续。

2015年2月,徐清华申请仲裁有了结果:仲裁裁决达唯信食品公司补发2014年8月被扣工资1750元及10月1日至13日期间的工资和提成2000元。

徐清华对此还算满意:“虽然员工是弱势,但法律会维护我们的合法权益。”随后,她再次申请仲裁,要求单位支付2014年10月14日至2015年2月28日期间的生活费7000元。

## 仲裁请求被驳回 员工上班遭拒绝

对于徐清华的请求事项,达唯信食品公司不同意:“她长期旷工,早就不是我们单位的员工了,公司不可能再发给她生活费。”

徐清华说:“公司把我调到其他店上班,我不同意,此后他们也没要求我回岗工作。我的劳动合

同未到期,而且前段时间我与单位关于2014年8月和10月工资支付的劳动争议未结案,所以我与单位仍然存在劳动关系。”

公司不认可这一说法,主张2014年10月18日双方就调整工作地点一事虽未协商一致,但徐清华作为员工应该继续工作,可她此后一直未出勤。因此,她应属旷工,公司不应支付生活费。单位向仲裁庭提交了《工作安排协商通知书》《旷工通知函》等作为证据。

仲裁委认为,本案中,徐清华认可公司就调整工作地点曾与她进行协商,后双方未达成一致,她应回原岗位继续工作。因此,她以单位单方变更工作地点而自己未同意,此后公司未要求其回岗工作的主张不能成立。同时,徐清华申请支付工资的劳动争议与2014年10月13日后她未出勤没有直接关联,也没就未出勤原因提供其他主张和证据。据此,仲裁委驳回了徐清华的请求事项。

徐清华没想到会是这个结果,她当即向法院提起诉讼。她说:“我把未贴标签的赠品与商品捆绑销售后,主管不但说扣我工资,而且还让我走人。2014年10月13日,公司领导打电话给主管,不让我去店里上班,还告诉我说:你来超市也进不了库房,也不让你上货、补货。后来,公司干脆通知不让我进卖场了,还说我去不了也不给工资。我认为,既然是公司跟我协商调整工作地点,那我就有权不同意。没去城南店就给我开《旷工通知函》,当时我精神都垮了,有的同事冷言冷语,我承受了很大压力。”

## 二审申请工会法律援助 律师质疑旷工通知

法院经过审理,判决达唯信食品公司向徐清华支付2014年10月14日至2015年2月28日期间的生活费4500元。虽然数额不多,但徐清华很满意,可单位却忧心忡忡:她的劳动合同于2015年12月31日到期,两次要求支付工资都

赢了,她若继续要求支付合同期限内的生活费,公司岂不还得给她钱。于是,单位上诉至中级法院,要求重新判决。

仲裁被驳时,徐清华明白是因她没有任何证据造成的,后来提交了充足证据使她在法院赢了官司,这次单位上诉,会不会是他们掌握了什么有力材料呢?她心里忐忑不安:“二审是终审,很关键啊,万一这回输了我就彻底完了。”听说工会法律援助可以帮职工免费维权,她就来到北京市总工会法律服务中心提交了申请。

经过审查,徐清华符合受援条件,法服中心安排该中心副主任褚军花与工作人员鲁晶晶代理此案。随后,二人约当事人见面。了解案情、详细看了证据材料后,褚军花又向徐清华介绍了包括调解在内的二审程序。

徐清华说:“维权一年多了,打官司很累人,我同意一审判决,能调解就调解,我不想再拖下去了。”褚军花告诉她:“根据你的情况,调解结案是结案最快的,也是执行起来最方便的,所以建议你
 和单位调解一下。”

“好啊。”徐清华点点头。“咱们就争取调解,把你跟公司的争议彻底解决了。”褚军花说。

2015年底,法院开庭。达唯信食品公司认为,从2014年10月14日起,徐清华未提供任何劳动,应属旷工,而旷工的唯一结果就是解除劳动合同。此后,单位又向她发出《旷工通知函》,明确告知让她到公司办理相关手续,这意思就是让她来办离职手续,表明她已被单位辞退了。

褚军花将《旷工通知函》交给法官:“这是公司给我当事人的通知函,上面没有写要解除劳动关系,也未说明是办离职手续。”

单位代理人马上反驳:“函上不可能都一一列出。公司员工手册上也写着呢,旷工三天就解除劳动关系。”

法官问徐清华:“你知道员工手册这个规定吗?”对方摇摇头:“我没见过员工手册。”

## 公司同意接受调解 员工获赔万元补偿

法官问单位:“你们认为劳动关系是什么时候解除的?”对方答道:“2014年11月1日公司给她邮寄了《旷工通知函》,从此时起,单位就与她解除了劳动关系。”

褚军花不认同单位的说法:“法律规定,在劳动争议纠纷案件中,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。本案中,达唯信食品公司违法调整徐清华的工作岗位,又发出《旷工通知函》,并以此作为双方解除劳动关系的证明。但《旷工通知函》中未明确载明‘相关手续’就是离职手续,也未说明办理相关手续的后果,所以,一审法院认定双方劳动关系并未解除。”

“另外,单位在给徐清华的《工作安排协商通知书》中,未写明如果她不同意调店工作,是应继续在原店工作还是到新店上班。徐清华对单位给她调整工作地点的理由及结果均不同意,即双方在调整门店方面存在争议,而此时徐清华正申请仲裁要求支付被扣工资,这种情况下,导致徐清华无法正常提供劳动的原因并非在于其本人。依据《北京市工资支付规定》,用人单位没有安排劳动者工作的,应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。所以在双方劳动关系未解除的情况下,徐清华有权要求单位支付相应的生活费。”

听了褚军花、鲁晶晶两人的代理意见,单位代理人未说话。经法院调解,双方当事人自愿达成协议:双方于2014年10月14日解除劳动关系,达唯信食品公司向徐清华支付1万元补偿金。

近日,收到单位支付的补偿款后,徐清华长出了一口气:“通过工会法律援助,我这一年多的劳动纠纷终于彻底解决了!”

## ■有问必答

苏女士:我是湖北人,今年29岁,大学毕业后来到北京打工。三年前,我被一家文化传播公司招聘为客户专员,两个月的试用期过后,公司与我签订了3年固定期限劳动合同,其截止日期为2016年1月31日。

招聘时,公司负责人跟我说每月工资是底薪3000元加绩效提成,但后来我的工资条上却显示为:基本工资600元、饭补500元、交通费500元、通讯费400元、房补700元、全勤奖300元,及每月数额不同的提成奖金。我看了一下劳动合同,里面没有关于工资数额的内容。

今年元旦前,公司相关人员告诉我,劳动合同期满后将终止,

提问:文化传播公司 苏女士 回答:北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

## 经济补偿金须按应得工资计算

□本报记者 王香阑

单位不再与我续签,希望我提前作好准备。在经济补偿方面,单位表示会按法律规定的工作一年给一个月工资的标准向我支付,共计1800元。我不同意,认为自己最近一年来平均每个月工资扣除社保费、税费后都能拿到4000元,我入职三年至少应该有1万多元的经济补偿金。对方却说,我每月基本工资是600元,三个月正好是1800元。请问:单位按基本工资的

数额来计算经济补偿金正确吗?法律规定是按什么工资标准来支付的?

杨雪峰:您好,单位的计算方法不符合法律规定。

《劳动合同法》第47条规定,经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不

满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。《劳动合同法实施条例》第27条规定,《劳动合同法》第47条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。所以,你可依据法律规定与单位协商,

协商不成可向工会、劳动部门申请维权,或者向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,以维护您的合法权益。

