

## 因经营调整部门撤销 员工不同意调岗被迫待岗

# 高薪员工待岗半年 离职补偿缩水一半

□本报记者 王香阑 文/摄

“解除劳动关系晚了半年多,经济补偿就少了一多半,您说这合理吗?”因部门取消又不同意调岗的常晓媛,单位打算给她10.5万元经济补偿然后解除劳动合同,可是,她不同意。随后,单位让她待岗。

今年7月,双方协商解除劳动关系时,单位称按法律规定只能给她48612元经济补偿。仅隔6个多月,就少了一多半,原因是高薪员工待岗后工资下降,经济补偿的计算标准会被拉低,从而出现经济补偿缩水现象。



市总工会法律服务中心工作人员正在研究劳动争议案件

### 部门取消 单位要求员工签转岗协议

“我是2011年1月被达运芯科技公司聘用的,岗位是无线应用开发工程师,当时约定每月工资1万元。”常晓媛介绍,入职当月单位与她签订了一年固定期限劳动合同,到期后续签了两年,2014年双方签订无固定期限劳动合同,单位一直为她缴纳社会保险。

2015年12月,公司突然宣布要调整经营目标和发展战略,决定撤销常晓媛所在的无线应用开发部。该部门共有5个人,单位人事部主任找他们谈话,表示公司想把他们调整到其他岗位,其中三个人当即签订转岗同意书。

最后剩下常晓媛和郑值杰,

两人入职时间最长,目前月薪都在1.5万元左右。“调整后的岗位与我们所学专业完全不沾边,而且工资只有5000元。每月薪水一下子少了1万元,我们肯定不同意。”常晓媛说。

吴主任介绍:“单位与常晓媛签订的是无固定期限劳动合同,与郑值杰的劳动合同还有一年多才期满。两人既不同意调岗也不同意解除劳动合同,而公司又不能强行单方与他们解除劳动关系,这可怎么办呢?琢磨来琢磨去,我们实在没辙了,公司法律顾问就给我们出了个主意:让他们两人待岗。”

几天后,吴主任将《待岗协议》递给常晓媛和郑值杰签字,二人看后谁也不签。郑值杰说:“您也别费事让我待岗了,虽然我的劳动合同还有一年多才到期,但我学的专业在咱公司用不上,干脆咱们提前解除得了。”

吴主任一听很高兴:“好啊,公司也希望每一位员工都能学有所用。”经过协商,单位决定按N+2支付解除劳动合同的经济补偿金,月工资则按郑值杰最近12个月的平均工资1.5万元的标准给付。经过计算,入职3年5个月的郑值杰,一共获得了8.25万元的经济补偿。

### 不同意降薪转岗 员工被安排待岗

看着郑值杰在《解除劳动合同协议书》上签了字,吴主任问常晓媛:“你怎么着?也一块解除了劳动合同吧?补偿标准跟他一样。”

常晓媛心里嘀咕:我入职5年了,工资比郑值杰高些,即使按1.5万元的标准计算,也能得到10.5万元的经济补偿。

她本想与郑值杰一起解除了劳动关系,但想来想去仍未下定决心:一是自己签订的是无固定期限劳动合同,舍不得就这么轻易没了;二是刚在单位附近买了房子,儿子还有两年就该上小学了,而学校要求非京籍儿童入

学,父母必须有一方在该辖区工作并缴纳社保。老公在其他区工作,自己学的专业比较偏,又是三十多岁的女人,离开达运芯科技公司后很难在该区再找到合适的单位。等儿子入学时,要是自己还无法在该区找到正式工作,那儿子就上不了小学了。

想到这儿,常晓媛摇摇头,表示不同意解除劳动合同。

就在这个时候,吴主任又拿出那份《待岗协议》让她签字,可她拒绝了。

“这样吧,你回去好好想想,也跟家里人商量一下。咱公司调整发展目标,你学的专业以

后肯定是用不上了,调岗、待岗、解除劳动合同,这三条道儿你总得选一个。决定了来找我,咱们好办手续。”吴主任对她说。

此后,吴主任多次打电话给常晓媛,她表示调岗可以,但工资不能低于1万元。对方一再解释,技术岗位工资高,但她所学专业不对口无法安排,所以只能将她调整到管理岗,工资自然就降下来了。

对此,常晓媛不予认同,虽然每天按时到单位上班,却没有工作可干。今年7月1日,公司通知她回家待岗,并关闭了她的出入门卡。

### 经济补偿差距大 调解未能达成一致

每月只发1204元工资,这回连公司大门都进不去了,听说有的公司为了辞退不愿解除劳动合同的员工,先让其回家待岗,一年后解除劳动关系,这样不但能拉低经济补偿的标准,还能迫使员工不得不解除劳动合同。

“若真是这样,到时我在这个区找不到工作,儿子上不了学,岂不是鸡飞蛋打?”想到这儿,常晓媛着急了,于今年7月

申请工会调解。

调解时,单位表示当初给常晓媛调整的岗位已有人了,目前没有空岗可以安排,希望能与她协商解除劳动关系。常晓媛同意解除劳动合同,但要求按1.5万元月工资、N+2的标准支付经济补偿,而单位只同意按2015年7月至2016年6月这12个月的平均工资来计算经济补偿,称法律就是这样规定的。

常晓媛计算后发现,按入职

每满一年给付一个月工资、六个月以上不满一年的按一年计算,她可以得到6个月工资的经济补偿。但因2015年1月至6月的工资只有1204元,使得她最近12个月的平均工资被拉低为8102元,而经济补偿总计是48612元,比2015年底时单位打算给她的10.5万元少了一半还多。

最后,因双方诉求差距太大,调解失败,常晓媛与达运芯科技公司不欢而散。

### 补偿基数是多少 调岗合法性是关键

随后,常晓媛开始翻阅相关法律法规条文。她了解到《劳动合同法》第40条第三款规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。“这就是说,像我这种情况,员工在待岗后单位仍可跟我解除劳动关系。”她说。

因经济补偿是按员工解除劳动合同前12个月的平均工资来计算的,而员工待岗后单位都会降低其工资,所以待岗时间越长平均工资就会越低,计算出来的经济补偿就越少。为此常晓媛四处求助。

其中一位朋友告诉常晓媛,原劳动部出台的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》中第11条规定,用人单位“依据该办法第8条,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议,由用人单位解除劳动合同的,用人单位按劳动者在本单位工作的年限,工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金”来解除劳动合同时,劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的,按企业月平均工资的标准支付。

这就是说,当常晓媛因长期待岗拉低了经济补偿的计算标准时,法律规定解除劳动关系前12个月的平均工资不能低于企业月

平均工资,否则就按用人单位月平均工资来进行计算、支付经济补偿。

当她信心满满地打算申请劳动仲裁时,却有人告诉她上述“补偿办法”已经废止了。她疑惑了:“我们这种待岗员工该怎么维权?”

带着常晓媛的疑问,记者采访了专业从事劳动争议案件代理和调解的北京市兰台律师事务所的程阳律师。她告诉记者,严格来说,目前没有任何一个规定说《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》已经废止了。对于长期待岗拉低了计算经济补偿标准这个问题,在司法实践中有三种不同的判定模式:一是就按劳动者解除劳动合同前12个月的实际平均工资计算,该是多少就判单位支付多少;二是依据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》,判定用人单位按企业平均工资来计算经济补偿;三是法院酌情来定。

那么,像常晓媛这种待岗职工怎样维护自己的合法权益呢?程阳律师认为,这就要看单位在调岗调薪时是否具有相应的合法性和合理性了,如果待岗职工能够有效证明用人单位调岗调薪的合法性和合理性是不足的话,那么计算经济补偿时的工资标准当然就会有问题。司法实践中,如果劳动争议双方对经济补偿金的计算基数存在争议,法院可能会倾向于支持劳动者的主张,从而调高计算基数。所以,要想维权成功,待岗职工一定要注意收集、保存有效的证据。

### 【记者短评】

#### 警惕企业以待岗拉低职工离职补偿

以往,用人单位不想用某个员工了,就会与其协商解除劳动合同,协商不成要么继续使用到劳动合同期满再终止,要么干脆找个借口将其辞退。这两种情况无论哪一种,一般都需要用人单位向员工支付经济补偿,有时甚至需要支付违法解除劳动合同赔偿金。

依据法律规定,经济补偿的标准是劳动者每干满一年单位支付一个月工资,而法律意义上的工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等,即我们通常所说的工资条中的“税前工资”。按此标准支付经济补偿,若员工工资高,那么单位与员工解除劳动合同时的成本就比较高。

近年来职工维权意识强了,被解除劳动合同时都要求单位支付经济补偿,一些企业

为了降低解除劳动关系的成本,先让员工待岗,按最低工资的70%支付工资,过一年后再以《劳动合同法》第40条第三款“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议”的规定为由,与员工解除劳动合同。

因法律规定计算经济补偿时的“月工资”,是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资,而员工待岗期间拿的是最低工资的70%,这样一来,单位就名正言顺地少给了经济补偿。

面对这种不良企业,正在待岗或将要待岗的职工要提高警惕,想清楚是走是留,记住律师的提醒:注意收集、保存有效证据。同时,与单位有了争议要尽快解决,避免因久拖不决而利益受损。