

员工技能考试不合格 让其培训却发调岗通知

公司错发通知又辞退员工一错再错

□本报记者 王香阑

“唐韵云在全体员工参加的技能考核中考试不合格,我们把她调到其他门店进行培训。在其无故不到岗的情况下,公司将她辞退。但没想到公司输了官司,支付了7000元赔偿金。”近日,刚拿到判决书的启营通道公司宋经理,一脸无奈地说。

北京市总工会法律服务中心杨雪峰介绍,该公司把技能考试不合格的员工调到其他门店进行培训并没有错,但他们发给员工的是调岗通知而非培训通知。在这种情况下,唐韵云因家远、孩子小,仍在原岗位上上班,拒绝到新岗位报到。而单位以旷工为由将其辞退,依据不足。所以,仲裁委裁决单位支付赔偿金。

员工考试不合格 拒绝调店被辞退

“我是2014年3月被启营通道公司聘用的。过了一个月的试用期后,单位与我签订三年固定期限劳动合同。”唐韵云说,入职后,她被安排到离家很近的一服装商城做导购员,在劳动合同中约定的工作地点也是这家商城,工资标准为2600元底薪加销售提成。

2015年12月初,公司对全体员工进行技能考试,及格线为60分,唐韵云只得了31分,是最后一名。对这个成绩,她说:“我家在农村,初中没毕业就出来打工了,文化水平很低。而这次技能考核是公司出题让我们答卷,我写得慢,很多题没来得及写就到交卷时间了,所以分数才这么低。”

唐韵云认为,试卷成绩并不代表其工作能力差。“不信,可

以把所有导购员每月的销售额拿出来比比,我肯定不是最少的。”她说,“截至今天,我先后做过6年导购、促销工作。要是干得不好,这家公司也不会要我啊!”唐韵云对自己的工作能力信心满满,但公司不这么认为。

去年12月16日,她收到单位的调岗通知,让她立即办理现行工作交接手续,于12月21日到公司旗下的一家专卖店做导购员。她说:“虽然都是做导购,岗位未变,但专卖店离我家太远,那边没有地铁,坐公交车单程就得两个多小时。我离婚后一个人带孩子,每天要送孩子上下学,调到那边根本没法上班。”

唐韵云把自己的实际困难,向公司人事部刘主任作了介绍。对方很同情她,并在调岗通知上写了这样的意见:“建议部门领

导暂缓调岗。”

公司经过研究,考虑到唐韵云的实际困难,表示让她先到专卖店培训一个月,期满后重新考试。若合格,再考虑调回服装商城上班。她不同意,拒绝去新岗位报到。

去年12月24日,唐韵云收到公司的《解除劳动合同通知书》。通知书的内容是:“你于2015年12月21日至12月23日未到专卖店上班,也未履行请假手续,构成旷工。根据公司规章制度,旷工三天者,公司可以与员工解除劳动合同,且不支付任何补偿。故本公司现与你解除劳动合同,请即日办理离职手续。”

离开单位后不久,唐韵云申请劳动仲裁,请求裁决启营通道公司支付违法解除劳动合同赔偿金1.4万元。

员工维权获支持 单位赔偿7000元

对唐韵云的仲裁请求,启营通道公司的宋经理说:“她考试不合格,按规定要进行三个月培训。考虑到她的实际情况,才缩短到一个月。至于把她调到专卖店去,是因公司以前就这样做,即业绩不达标都调到专卖店进行实操培训。可她拒绝到岗,其行为属于旷工,所以,我们才跟她解除劳动合同的。这个结果,是由唐韵云个人造成的,并不是公司要故意辞退她,因此,我们既不是违法解除劳动合同,也不同意支付赔偿。”

说到人事部刘主任暂缓调岗

的建议,宋经理称:“他们是老乡,当初就是他把唐韵云招进公司的。虽然刘主任已经离职了,但公司还是充分考虑了他的建议,才把培训期缩短到一个月。”

仲裁审理时,单位提交了公司规章制度、专卖店考勤打卡记录,称新员工入职时必须学习了解规章制度并签字确认后才能上岗,所以,唐韵云肯定知道不到专卖店上班会被记旷工进而被辞退,可对方却表示从没看过这些规章制度。宋经理两手一摊:“你非要这么说,我们也没办法。”

对于旷工一事,唐韵云说她

虽然未到专卖店报到,却天天按时到服装商城工作,并提交了该店刷卡记录作为证据。单位认可此事,但称不是到公司上班了就算出勤,而应该按照单位安排到指定地点、指定岗位工作才能视为正常出勤。唐韵云明知公司已安排她到专卖店去进行培训还拒绝到岗,已实际构成旷工,公司与她解除劳动合同合理合法。

在庭审时,唐韵云主动将索赔数额降到7000元。近日,仲裁委作出裁决:启营通道公司向唐韵云支付违法解除劳动合同赔偿金7000元。

工会说法

培训却发调岗通知 单位出错理当赔偿

对于这起劳动争议案件,北京市总工会法律服务中心的杨雪峰告诉记者,《劳动合同法》第40条第2款规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的,用人单位提前三十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。由此来看,启营通道公司在对员工进行技能考试时唐韵云不及格,单位对她进行培训是依法有据的,问题出在公司发给唐韵云的是调岗通知而非培训通知,且在调岗通知中未明确是对她进行三个月的培训。

当唐韵云以家远孩子小等实际困难为由与单位协商时,公司将培训时间缩短至一个月。在单位未发出新的书面通知明确培训一个月的情况下,唐韵云坚持在原岗位工作而未到专卖店上岗,其行为与无故不到岗是有区别的,所以尚未达到严重违纪程度。

同时,当公司知道唐韵云仍在服装商城工作时,完全可以重新发一份培训通知给对方,明确告知是对她进行一个月培训而非调岗。如果这时对方仍拒绝去专卖店上班,单位再与其解除劳动合同是符合法律规定的,可公司并未这样做,因而公司以她旷工三天为由将其辞退欠妥。

另外,启营通道公司与唐韵云解除劳动合同的依据是单位的规章制度,但他们并未提供有该员工入职时已了解这些规定内容的签字,也未提交已向唐韵云公示单位规章制度的相关证据,所以公司与唐韵云解除劳动合同缺乏事实和法律依据,因而构成违法解除,被裁决支付违法解除劳动合同赔偿金是在所难免的。

无故将走廊“圈”为已有 相关业主有权责令拆除

编辑同志:

我们所在小区每一单元的每一层都有四户业主,楼层的尽头留有约3米长、2米宽的公共走廊。由于很少有别家的业主使用,平时几乎成了住在该处的刘某家的专用空间。可刘某得了便宜却还嫌不够,在未经其他业主同意的情况下,于半个月前借口“加强安全”,在前端装上防盗门,干脆将该地圈入了他家的范围。由于或多或少地影响着大家出入的采光,我们曾要求刘某拆除,可刘某以不会妨碍我们通行为由置之不理。

请问:刘某的“圈地”行为是否合法?

读者:赖艾琳等

赖艾琳等读者:

刘某的上述“圈地”行为是非法的。

一方面,本案所涉通道属业主共有。

《物权法》第70条规定:“业主对建筑物内的住宅、经营性用房等专有部分享有所有权,对专有部分以外的共有部分享有共有和共同管理的权利。”

《最高人民法院关于审理建筑物区分所有权纠纷案件具体应用法律若干问题的解释》规定,除法律、行政法规规定的共有部分外,建筑区划内的以下部分,也应当认定为物权法第六章所称的共有部分:“(一)建筑物的基础、承重结构、外墙、屋顶等基本结构部分,通道、楼梯、大堂等公共通行部分,消防、公共照明等附属设施、设备,避难层、设备层或者设备间等结构部分;(二)其他不属于业主专有部分,也不属于市政公用部分或者其他权利人所有的场所及设施等。”

正因为本案所涉走廊(通道)属于公共通行的一部分,决定了虽然很少有别家的业主使用,平时几乎成了刘某家的专用空间,但刘某却无权据此认为应当归其所有或使用,进而通过“圈地”的方式独自占用,剥夺其他业主的共有权,甚至使其他业主无法涉足或“染指”。

另一方面,你们有权要求刘某拆除。

《物权法》第83条规定:“业主应当遵守法律、法规以及管理规约。业主大会和业主委员会,对任意弃置垃圾、排放污染物或者噪声、违反规定饲养动物、违章搭建、侵占通道、拒付物业费等等损害他人合法权益的行为,有权依照法律、法规以及管理规约,要求行为人停止侵害、消除危险、排除妨害、赔偿损失。业主对侵害自己合法权益的行为,可以依法向人民法院提起诉讼。”

《最高人民法院关于审理建筑物区分所有权纠纷案件具体应用法律若干问题的解释》第14条也表明:“建设单位或者其他行为人擅自占用、处分业主共有部分、改变其使用功能或者进行经营性活动,权利人请求排除妨害、恢复原状、确认处分行为无效或者赔偿损失的,人民法院应予支持。”即不管是什么人、出于什么理由,只要存在上述侵权行为,权利人(业主或业主委员会)均可以要求其承担侵权责任。

(颜梅生)

工作岗位是否有害 用人单位须事先告知

【基本案情】

2015年,白某到青岛打工,与当地一家韩资轮胎制造企业签订了劳动合同。最近,他才知道自己从事的工作对人体健康有很大的危害。其中,轮胎厂里的橡胶颗粒会产生尘肺橡胶,还有一种叫苯胺的物质,对血液、肝脏、泌尿、神经等系统有危害,甚至会致癌。于是,他找到负责人讨说法,并提出要调整工作岗位。负责人解释说轮胎制造工作只是难闻,对身体没有太大影

响,不同意他的要求。如果他不服从安排,只能解除劳动合同。

为此,双方发生争议。白某想知道他的要求是否合理,单位的做法是否存在违法。

【法律分析】

《劳动合同法》第8条的规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况。”

《职业病防治法》第34条规

定:“用人单位与劳动者订立劳动合同(含聘用合同,下同)时,应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者,并在劳动合同中写明,不得隐瞒或者欺骗。劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更,从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时,用人单位应当依照前款规定,向劳动者履行如实告知的义务,并协商变更原劳动合同相关条款。用人单位违反前款

规定的,劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业,用人单位不得因此解除与劳动者所订立的劳动合同。

因此,该企业在录用白某前就应当告知其职业危害。本案中,企业不但没有事先告知白某相关情况,在白某了解到相关情况追问企业时,企业还故意隐瞒,显然违反了法律规定。该情况下,白某有理由主张劳动合同无效,并要求轮胎企业赔偿损失,轮胎企业无权单方解聘白某。

(王占强 律师)