

调岗合法合理,员工仍然拒绝咋办?

□本报记者 赵新政

■律师说法

企业单方调整岗位 应区别对待不服从员工

针对小杨反映的问题,接受记者采访的北京市弘嘉律师事务所律师张立德认为,该公司的做法符合法律规定,可以解除李某的劳动合同。

按照法律规定,企业调整员工岗位,需与员工协商一致。但是,在法定情形下,企业是可以单方调整员工岗位的。譬如,《劳动合同法》第40条规定,员工不胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,企业可以提前30日书面通知员工而解除劳动合同。该规定虽然是关于企业单方解除劳动合同的规定,同时,也是法律授权企业在法定情形下可以单方调整员工岗位。

基于上述理由,企业在实施单方调岗前,如果能与员工充分沟通,并取得员工认可,一般不会出现什么争议。但是,在本案中,因李某不胜任工作,事实上是对其个人工作能力及工作成效的否定评价。况且,企业基于此前提对李某进行调岗,调岗后的新岗位又不符合李某的心理期望,因此李某在收到企业的调岗通知书后,采取了不到岗工作等抵制行为。

张律师说,员工此类抵制行为或对抗措施,主要分为四类。第

一类是李某这种情况,不到公司上班,理由是调岗违法,属于公司不提供劳动条件等。第二类是继续到原岗位上班而不到新岗位工作,理由是调岗违法和调岗不合理。第三类是到新岗位工作但不履行岗位职责或不切实履行岗位职责。第四类是虽然到公司工作,但不到原岗位工作也不到新岗位工作,而是“非暴力不合作”,这种行为常伴随有到老板办公室或人力资源部静坐、到处窜岗、打扰他人工作等行为。

在企业调岗合法合理的前提下,针对上述情形,张律师认为企业可结合具体情况,区别对待。

首先,可否以“旷工”为由予以处理,直至解除劳动合同?所谓旷工,一般是指员工既未请假亦无正当理由,而不到公司工作。旷工属于严重违纪,《劳动合同法》第39条明确规定,员工严重违反用人单位的规章制度的,企业可以解除劳动合同。因此,针对上述第一类情况的员工,企业按旷工处理并无不妥。但针对其它三类情形,企业按旷工处理则无事实依据。

其次,大多数企业的规章制度均明确规定:如员工不服从企业工作安排,按严重违反规章制度处理即解除劳动合同。因此,

针对上述第二类员工、不履行工作职责的第三类员工、非暴力不合作的第四类员工,可以按照制度规定,以不服从企业工作安排予以处理。

第三,对于不切实履行工作职责的员工,换言之,该类员工在新岗位工作采取“软对抗”,比如不努力工作、用几天时间完成当日完成的任务等等。对于此类员工,企业有必要加强考核,如果经再次考核仍不胜任工作,企业可以直接解除劳动合同,或者由双方协商解除劳动合同。当然,这种情况应按规定向员工支付解除劳动合同的经济补偿金。

第四,针对采取四处窜岗、扰乱他人工作第四类员工,也应以企业规章制度有明确规定为前提。比如,按不服从企业工作安排为由解除劳动合同,或者按扰乱企业管理秩序等为由解除劳动合同。

总之,如企业的调岗合理合法,员工不服从调岗并采取相应对抗行为或抵制措施的,企业如何采取处理措施应具体问题具体分析。当然,如果企业的调岗不合法或不合理,员工采取相应对抗行为或抵制措施,企业就不能按上述意见作出处理。

高速路上扔杂物造成事故应担责

编辑同志:

几天前,我和妻子利用年假自驾游。由于极少在高速路上开车,我开得很小心。突然,前方旁边一条车道上的一辆商务车驾驶室玻璃窗打开,一个饮料瓶被扔了出来。这个饮料瓶正好打在我的车头上,发出一声巨响。饮料瓶掉到地上时,还与车的底盘碰撞,发出一连串的响声。

我受响声惊吓,结果车辆失控,撞上了路边的护栏。我立即报警,高速交警将肇事的商务车拦下。我对因此而遭受的1万余元损失,要求商务车司机芮某赔偿。芮某却认为我的车辆是被撞坏而不是被砸坏的,与其没有因果关系,故其不应当承担赔偿责任。

请问,在道路上乱扔杂物要承担哪些法律责任?

读者:胡鸣

胡鸣读者:

在道路上随意乱扔杂物不仅是一种陋习,也是一种危险行为和违法行为。尤其是在高速公路上乱扔杂物,危险性更大。向窗外扔一个硬一点的物品,与高速飞驰的车子发生碰撞,可以说威力不亚于普通的手榴弹,道理和鸟撞飞机一样;如果是塑料袋这类物品,飘起来会遮挡后方车辆司机的视线,很容易造成安全隐患;出现在高速公路上的啤酒瓶、砖头等杂物,极易造成过往车辆爆胎、失控、侧翻等交通事故发生。因此,行为人在道路上乱扔杂物要承担相应的法律责任。

首先,要承担行政责任。《道路交通安全法实施条例》第62条规定:驾驶机动车不得向道路上抛撒物品。《道路交通安全法》第90条规定,机动车驾驶人违反道路交通安全法律、法规关于道路通行规定的,处警告或者20元以上200元以下罚款。据此,高速交警部门对商务车司机芮某应依法给予行政处罚。

其次,在道路上随意乱扔杂物造成交通事故的,侵权人应当承担赔偿责任。《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第10条规定:“因在道路上堆放、倾倒、遗撒物品等妨碍通行的行为,导致交通事故造成损害,当事人请求行为人承担赔偿责任的,人民法院应予支持。”本案中,胡某正常行车时,车头被饮料瓶砸中,导致受惊吓及车辆失控,撞上护栏,本起事故与芮某乱扔杂物这种妨碍通行的行为之间具有因果关系,因此,胡某有权要求芮某承担赔偿责任。

再次,如果在道路上随意乱扔杂物造成重大交通事故的,行为人要承担刑事责任。根据规定,交通运输人员或者非交通运输人员违反交通运输管理法规,发生交通事故,致死1人或者重伤3人以上,负事故全部或者主要责任的,以及致死3人以上,负事故同等责任的,应当以交通肇事罪定罪判刑。

因此,司机和乘客在高速路上行驶时,应安全、文明驾车和乘车,为了自身和他人的行车安全,不能在高速路上乱扔杂物。

(潘家永)

近日,在公司担任人力资源主管的小杨向记者反映这样一件事:其公司研发部工程师李某,因研发能力欠缺,其参与的几次研发项目都因他的原因而延迟。今年7月,研发部对半年度工作进行考核,李某的考核结果仍然不合格。按照公司关于考核的规定,李某因连续3次半年考核不合格,属于不胜任工作。

小杨说,针对李某这种情况,公司人力资源部按程序向他发出了“调岗通知书”,将其工作岗位调整到售后技术支持岗位。但是,李某拒绝到售后技术部上班,也未在公司人力资源部规定的时间内到新岗位报到。

后经公司人力资源部多次催促,李某坚持不到岗工作。无奈,公司以连续旷工为由,依据公司规章制度解除了李某的劳动合同。而李某认为公司违法调岗在先,自己不到新岗位上班的行为不属于旷工,公司单方面解除劳动合同是违法的。

小杨想知道公司这样做是否违法?遇到这种情况该怎么办?

员工档案“失踪”30年 单位被判赔偿6万

今年65岁的陈华杰,面对自己消失30年、如今失而复得档案,除了一丝喜悦之外,更多的是不满和气愤。

当年,他被北京某企业以违纪除名后,档案也随之神秘地消失了。这么多年来,由于没有档案,他想再找份工作、办理缴纳保险等事宜却事事不顺。因此,他诉至法院请求原单位给予赔偿。日前,密云法院审理此案后判决该企业赔偿陈华杰延迟转出档案损失6万元。

原告陈华杰向法院诉称,其于1975年到某企业工作,1985年7月被单位除名。此后,单位未将其档案转出。他多次到单位查找档案,均被告知未找到。直到2016年1月27日,单位才通知他

“档案在搬家时找到了”。因单位这个过错致使其不能找工作、不能办理低保、无法缴纳社会保险、无法办理退休手续,为维护自身合法权益,他诉至法院要求赔偿损失30万元。

单位辩称,陈华杰作为被单位除名的员工,应自行提取档案。而他被除名后,自己没有及时将个人档案取走,造成档案下落不明。现档案已经找到,且已交给本人,故不同意他的诉讼请求。

法院经审理查明,原告陈华杰于1975年到某企业工作,工作到1985年7月13日被该企业予以除名。陈华杰被除名后其个人档案并未转出,其到单位查找但未能找到。2015年年底,单位在搬家过程中发现了陈华杰档案。2016

年1月27日,该企业将档案交给陈华杰。

法院认为,因用人单位迟延转档或将档案丢失,劳动者要求用人单位赔偿损失的纠纷,属于劳动争议案件受理范围。劳动者因其档案丢失而向用人单位主张赔偿损失的,劳动仲裁委或人民法院可根据当事人的过错程度和受损情况酌情确定赔偿数额。本案中,关于陈华杰档案丢失的问题,被告作为其用人单位,对其档案负有妥善保管并依法移转的法定义务。然而,被告疏于履行义务,导致原告的档案下落不明达30年之久,给原告造成了相应的经济损失。

根据相关规定,档案不能交由个人。因此,即便如被告所

□崔道远 杨小菊

说,员工被除名的都是自行提取档案,被告亦属于违反规定。现陈华杰要求赔偿因档案丢失造成的损失,符合法律规定,法院予以支持。然而,陈华杰要求的数额过高,具体赔偿数额法院依据被告过错程度及陈华杰受损情况依法予以酌定。

最近,法院依据《中华人民共和国劳动法》第七十八条、第七十九条之规定做出上述判决,而该企业未按照判决履行法定义务。陈华杰于2016年9月20日向法院递交了强制执行申请,经法院执行,执行法官与企业进行了多次沟通,释法明理和晓以利害,最终该企业如数缴纳6万元,本案执行完毕。

作者单位 密云区人民法院

■有问必答

提问:怀孕女职工 雷媛媛 回答:海淀区总工会劳动争议调解中心 黄隹

产假究竟有多少天?

怀孕女职工 雷媛媛:我是山西人,目前在北京一家文化传播公司工作,现在已怀孕三个多月。近日,跟同事聊到产假能休多少天时,大家的说法都不一样,有的说可以休120多天,有的说只能休90天。我们是单位第一个怀孕的女职工,又是第一胎,所以想向你们请教:我究竟能休多少天产假?

另外,听说丈夫一方有15天陪产假,如果不休可以转

到妻子身上。我就此事跟单位请示:老公放弃陪产假,我申请多休15天。但单位不同意,表示老婆生小孩丈夫不可能袖手旁观。若我多休,只能算事假。

请问:单位的做法对吗?依据法律规定,老公的陪产假能转到我身上吗?

黄隹:《女职工劳动保护特别规定》第七条规定,女职工生育享受98天产假,其中产前可以休假15天;难产

的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。

另外,《北京市人口与计划生育条例》第十八条规定,机关、企业事业单位、社会团体和其他组织的女职工,按规定生育的,除享受国家规定的产假外,享受生育奖励假三十天,其配偶享受陪产假十五天。女职工及其配偶休假期期间,机关、企业事业单位、社会团体和其他组

□本报记者 王香阑

织不得降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。女职工经所在机关、企业事业单位、社会团体和其他组织同意,可以再增加假期一至三个月。

