不满公司新的工作安排 既不提意见也不干工作

员工被辞后想恢复工作未获支持

□本报记者 赵新政

就企业与员工之间的关系而言，企业享有调整员工工种和岗位的权力。但是，这种调整不应太随意，不能想怎么调整就怎么调整。当然，员工也不可太任性，不能不满足自己提出的条件就不干工作。

小朱在公司担任高级系统经理职务。因组织架构调整，他被降格为系统分析员。这让他心里十分不快。令他没想到的是，过了仅一个多月，公司就决定恢复他原岗位原职务。不过，公司仍然收回了他过去使用的电脑，变更了以前汇报工作的对象。因此，当公司征求他对新的工作安排的意见时，他没有表态。

后来，公司再次就工作岗位和工作内容与小朱进行沟通，并告知他立即开始新的工作，如有问题要在限定时间内提出。而他不仅不提要求还拒绝工作，公司决定解除其劳动关系。就此，双方产生劳动争议。9月27日，二审法院终审判决驳回小朱继续履行劳动合同的诉求。

职务升降稍显随意 引发员工心中不快

小朱所任职的公司，是北京一家国际化电子元器件及集成电路生产经营企业，位列世界500强。他是2011年6月17日入职该公司的，起初任系统经理职务。2014年6月18日，公司与他签订无固定期限劳动合同。双方在劳动合同中约定：公司有权根据业务发展需要及小朱的能力和表现，调整其工种和工作岗位。对此，公司应听取小朱本人的意见。《员工手册》为劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

2015年7月1日，小朱的工作岗位调整为汽车电子事业部系统工程部高级系统经理。2016年10月25日，公司通知：马某于2016年11月1日起担任汽车电子事业部大中华区系统工程部门负责人，负责客户定制工程和系统工程两个部门的双重工作。关于小朱的工作安排，将另行通知。

2016年11月1日，公司向小朱送达转岗通知，以其“不胜任高级系统经理工作”为由，决定安排其担任高级系统分析员，汇报工作对象改为马某。为帮助小朱适应新岗位的工作要求，安排他进行一个星期的在岗学习培训。小朱未同意该转岗工作安排。

2016年12月16日，公司又向小朱送达恢复原岗位通知，其中载明：“鉴于你没有接受上述高级系统分析员职位，公司撤销上述转岗决定，即日起恢复原岗位原工作。”

“如此过山车般的职务转换，令我十分错愕！也十分不快！”小朱说，因为这事，他对与公司之间的沟通不太积极。

双方互动效果不佳 公司发出工作指令

2016年12月26日，公司首次与小朱就恢复岗位后的工作进行沟通。期间，公司告知小朱原高级系统经理岗位不变，福利待遇不变，但考虑其能力及业务计划等因素，小朱需向马某汇报工作。

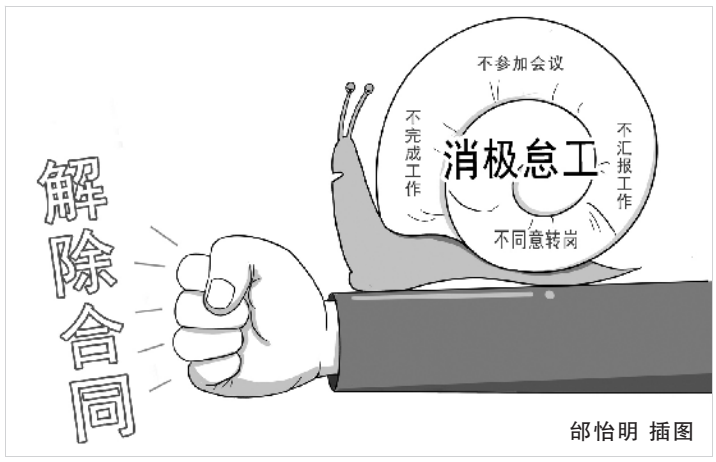
公司给予小朱的工作内容是：系统性、有条理性地收集归纳所有与中国汽车电子相关的规范、法律法规。然后整理一个比较系统的思路，延伸到所有现行国家级的法律法规和行业级的标准，并针对公司所关注的系统提出建设性建议，为汽车电子事业部的后续发展做出贡献。

公司认为，出于系统安全考虑，需更换小朱过去使用的台式电脑，并收回其曾经使用的笔记本电脑。同时，希望听取小朱对这样安排的意见。至于小朱今后工作所需的软硬件配置，需结合具体工作内容进行调整。在具体工作内容确定之后，小朱可提出软硬件工作条件方面的需求，公司会在批准后给予配置。

小朱未对公司上述工作安排进行表态，只要求恢复原来的工作条件。

2017年1月11日，公司再次与小朱沟通上述事项，并向他出示了新的工作地点的工作环境和条件照片。公司问：“是继续坚持拒绝新的工作安排，还是再回去考虑一下？”小朱说：“公司必须恢复我的原岗位，包含工作条件。”对此，公司告知小朱：“你需要立即开始新的一年的工作。如有问题或建议，需在本周五之前提交。否则，公司将做出相关处理。”

同年1月13日，公司通过电子邮件将工作目标和主要任务的内容告知小朱。10天后，马某通过电子邮件要求小朱在2017年2月17日前完成两项工作：



邰怡明 插图

一是针对中国强制汽车标准提交研究报告，内容包括并不限于该强制标准对于公司哪些产品会带来什么应用机会？从技术角度分析公司产品在该应用中所处的地位及在哪些方面进行应对等。二是解读中国摩托车国Ⅳ排放标准，提出相应书面报告，说明哪些公司产品具有什么样的应用机会，分析相关产品的优势与劣势。

再三催促员工未动 公司解除劳动关系

马某告知小朱：如果你认为到期无法完成全部研究，请立刻给我一个你预期的工作完成时间和计划，我可以根据你的工作时间和计划再和你确定项目的完成时间。同时，你要每周给我一个书面小结，让我及时了解工作进度。你也可以随时向我汇报重大的调查发现和其他重要情况。

2017年1月25日至2月21日，马某多次就上述工作向小朱发送电子邮件，并邀请其参加工作会议，小朱均未给予反馈。3月9日，公司以小朱严重违反劳动纪律，对主管的指示或有期限的工作安排，未经申报正当理由却不如期完成为由，给予书面警告一次。3月17日，小朱回复马某称，其未完成工作的原因是：工作条件没有恢复，缺少笔记本电脑、IT系统、座位等；公司没有恢复其团队负责人职位，使其无法带领团队开展工作。

此后，马某又先后三次催促小朱完成工作任务，小朱未予理睬。2017年4月17日，公司再次书面警告小朱。同年4月19日，以小朱严重违反劳动合同约定及公司制度规定为由，解除其劳动合同。

仲裁裁决公司继续履行劳动合同，并向小朱支付2017年4月20日至5月3日期间工资。公司不服诉至北京市大兴区法院。

对于小朱拒绝工作安排是否正当、公司解除劳动关系是否合法的问题，审理本案的毛希彤法官认为，用人单位有权根据自身的生产经营需要，合理安排组成部门的负责人员及其职责范围和工作内容。本案中，公司在恢复小朱原职位的同时，已告知其上级领导为马某，故无论公司是否对小朱所在部门进行整合，小朱有义务服从公司对其上级领导人员的安排，接受马某的领导。

“结合小朱的工作岗位及马某的工作安排，可以认定二者从事的工作具有密切联系，且未超出小朱所能胜任的范围。从实际情况看，公司已经为小朱提供了相应的工作条件，但他只是拒绝公司的工作安排，而未就相应工作内容发表意见。”毛法官说，在这种情况下，小朱的行为明显不当。

由于公司在近半年的时间内，多次与小朱进行沟通、解释，给予其完成相关工作的机会，且不断后延完成相关工作任务的时间节点，而小朱一直消极对待，其行为显属不当。据此，公司给予其警告直至解除劳动合同符合法律规定，法院对于其诉求不予支持。

小朱不服法院判决提起上诉。二审法院审理后，于近日作出判决：驳回上诉，维持原判。

员工未及时索要押金 单位不能以逾期拒退

编辑同志：

我入职到一家公司时，公司曾收取过我6000元押金，并言明在合同期满后退还。由于期满离职之时，我没有找到押金条，公司又坚持凭条退款，以至于一直未能办理退款手续。

近日，我找到押金条后，公司又以已经超过一年、属于“过期作废”为由拒绝退还。请问：公司的做法对吗？

读者：潘秀晶

潘秀晶读者：

公司的做法是错误的。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。”

本案中，你遇到的情况似乎没有中断事由，也不存在不可抗力，可以按照“过期作废”处理，实际上不是这回事。原因如下：

一方面，公司向你收取押金的行为违法。

《劳动合同法》第九条规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第24条也指出：“用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式和劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)。”即公司的行为明显与之相违。

另一方面，退回押金并不受时效限制。

《民法总则》 第一百五十三条规定：“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效”，而无效民事行为，从一开始时起便没有任何法律约束力，也不能随着时间的推移而产生法律效力。即公司不得借口“过期作废”拒退押金。

同时，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第五条指出：“劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。”

根据以上法律规定，如果公司不退还押金，你可以通过仲裁或诉讼进行维权。

颜东岳 法官

·广告·

婚后妻子擅自流产是否侵犯丈夫的生育权

案情介绍：

近日，昌平区兴寿镇某村村民来到兴寿镇法律援助工作站咨询，王某（男）与刘某（女）系夫妻，2019年3月，刘某因为与丈夫王某之间长期感情不和，使其对王某丧失信心，无奈之下刘某未经丈夫王某同意，擅自到医院将腹中胎儿流产。于是，丈夫王某认为刘某的行为侵犯了他的生育权，想去法院提起诉讼，要求刘某赔礼道歉并要求支付精神损害抚慰金。

法律分析：

《妇女权益保障法》第五十一条中明确规定了妇女有按照国家有关规定生育的权利，也有不生育的自由。《最高人民法院关于适用<中华人民共和国婚姻法>若干问题的解释（三）》规定了夫妻之间关于生育权发生纠纷的解决方式，该司法解释第9条规定：“夫以妻擅自中止妊娠侵犯其生育权为由请求损害赔偿的，人民法院不予支持。”因此，婚后妻子擅自流产，丈夫不能以侵犯其生育权为由请求损害赔偿。

法律提示：

夫妻之间享有平等的生育权，夫妻双方因生育权发生冲突时，男方不得违背女方意愿主张其权利。妻子享有的生育权丈夫同样享有，但当两个平等的权利相冲突时，其行使必然有先后，无论从何种角度出发，都应当首先保护妇女的权益。

昌平区司法局