单位找借口赶人，员工有权说不！

在市场竞争中，企业经营起起伏伏、经济效益时好时坏是再正常不过的事。盈利的时候好说，如果遭遇亏损特别是严重亏损时，各个企业的做法就不一样了。最近，有员工反映，他们公司为了减员又不承担法律责任，就通过无事生非的手段迫使员工“主动请辞”，也有公司刻意制造困难，想让员工因“熬不住”而走人……面对这种情况，员工该怎么办？以下3个案例的处置方法表明，在用人单位故意制造事端逼员工离职的情况下，员工有权说不！

【案例1】借口调岗，并非只能从命

2018年5月16日，郭菁菁与一家公司签订了一份为期3年的劳动合同，并约定郭菁菁担任公司采购部主管。半年后，由于公司想将该岗位另交他人而郭菁菁拒绝退出，公司遂以采购部与技术部存在一些职能重叠，为提高效益需要合并，相关人员必须调整岗位为由，将郭菁菁调往生产车间担任实为挂名的副主任。

实际上，郭菁菁早已看穿公司的招数，其之所以如此，目的是逼她自己辞职。

【点评】

郭菁菁有权拒绝调岗。

《劳动合同法》第二十九条、第三十五条分别规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”

这就是说，依法成立的劳动合同受法律保护，用人单位和劳动者都应当按照约定的内容，全面、如实地履行义务、行使权利。而工作岗位属于劳动合同的必备内容之一，一旦确定，未经双方协商，不得擅自改变。

本案中，公司在原有岗位依然存在且郭菁菁拒绝调岗的情况下，蓄意制造事端将郭菁菁调离，是与上述法律规定相违背的。

【案例2】假借调整，有权索要赔偿

黄秀雯与公司在为期4年的劳动合同中约定，其月工资为8500元。时隔一年后的2019年4月初，公司基于市场形势不容乐观，即使努力应对也不一定能扭转局面，遂决定减少经营项目，而这样做势必要缩减人员。

为逃避责任并达到让员工自行走人的目的，公司推出了工资调整方案：全体员工每月只发一半工资，另一半纳入年终考核，如年终完成考核任务即全发，反之则不发。同时，公司还下发了具体但难于完成的考核方案。

黄秀雯明白这实质上就是“逐客令”，但不知道如何应对。

【点评】

黄秀雯有权向公司索要赔偿。

一方面，《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。”《工资支付暂行规定》第七条也指出：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”本案中，公司的工资调整方案不仅与之相违，也与合同约定相悖。

另一方面，根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第八十五条规定，如果用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者有权辞职并索要经济补偿，也可以要求劳动行政部门责令限期支付并加付赔偿金。

【案例3】借名待岗，工资必须照付

肖玉娟所在公司因市场销售严重滑坡，导致产品被大量积压，遂决定停止生产。为让员工“主动辞职”，规避自己应当承担的各种经济补偿或赔偿，公司在内部发了这样一个通知：除管理、财务、销售人员外，其他员工一律回家待岗，上班时间根据产品销售情况另行通知；待岗人员在待岗期间不享受工资待遇。

肖玉娟等员工面对遥遥无期甚至可能不会出现的上班通知，自然明白公司的真正用意，但他们不知道自己该如何依法应对？

【点评】

公司可以让肖玉娟等员工待岗，但必须支付工资。

《劳动法》第五十条规定：“不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《工资支付暂行规定》第十二条也指出：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”

与之对应，公司基于自身原因停产，不管其目的如何，都不能通过通知待岗、拒发工资来逼迫员工就范。相反，公司还得依法向待岗员工支付相应的工资待遇。

颜东岳 法官

义务帮工导致一级伤残 赢官司拿不到钱怎么办？

□本报记者 赵新政

读者华稳芝近日向本报反映说，她是河南省汝州市人，其丈夫向中林在2006年7月22日晚帮助邻居张无州卸钢材时，被车上突然滑落的钢材砸成一级伤残。面对瘫痪在床、不能自理、家庭负担畸重的向中林，张无州拒不履行救治义务。

向中林向法院提起诉讼后，经法院历时5年、前前后后4次判决，最终确定张无州须向其支付医疗费、残疾赔偿金等411374.47元。可是，张无州不仅不积极履行赔偿义务，还刻意隐匿转移财产造成无法执行的假象。此后，又逃到外地躲避执行。

2012年5月，法院查找到张无州下落并迫使其缴纳执行款26万元。可是，法院以司法救助名义给向中林14万元之后，就不再提另外12万元的事了。

6年后的2018年8月31日，纪委调查后告诉向中林：这12万元执行款确实于2012年5月执行到位，但这笔钱放到财政局账上了。当他找法官要这笔钱时，得到的答复是：“法院给你的司法救助款，已经把这笔钱抵消了！”

向中林认为，司法救助的钱与他的案件执行款性质不同，二者不能抵消。此外，这笔执行款属于他个人的钱，不应该放到财政局的账上。因为，这笔钱无论如何都不是财政收入。目前，他急于知道法律对于执行案款的处理是怎么规定的？他怎样才能维护自己的合法权益？

法律分析

就向中林反映的问题，北京市盈科律师事务所康文平律师在接受本报记者采访时说，法院判决张无州应当赔偿向中林的相关费用411374.47元，现经法院强制执行的26万元应该全额支付给向中林。由于本案款还没有全部执行到位，法院应当继续强制执行。

康律师说，就现状而言，执行法院以司法救助的名义向向中林支付14万元案款是错误的，其强行扣留执行款12万元抵消司法救助款的做法也明显违背司法救助的目的。

“司法救助是国家对那些因犯罪行为、侵权行为导致被害人或者其家属无法获得有效赔偿，生活因此陷入急迫困难的当事人等即时支付救助金的行为。开展司法救助是我国司法制度的内在要求，是改善民生、健全社会保障体系的重要组成部分。”康律师说，对此，法律法规有明确的规定。

其中，最高人民法院关于印发《人民法院国家司法救助案件办理程序规定（试行）》的通知第24条规定，救助申请人获得救助后，案件尚未执结的应当继续执行；后续执行到款项且救助申请人的生活困难已经大幅缓解或者消除的，应当从中扣除已发放的救助金，并回笼到救助金账户滚动使用。救助申请人获得救助后，经其同意执行结案的，对于尚未到位的执行款应当作为特别债权集中造册管理，另行执行。执行到位的款项，应当回笼到救助金账户滚动使用。本案中，如果执行法院已经支付给向中林的款项属于司法救助款，那么，在执行完毕后应当从中扣除已发放的救助金。

而向中林目前的情况是：他被砸伤后构成一级伤残，日常生活完全不能自理，全靠别人帮助或采用专门设施，否则生命无法维持。因此，不存在从其执行到案款项中扣除司法救助金的前提。况且，张无州应当赔偿给向中林的费用，法院仅仅强制执行回来26万元。在此情形下，这26万元全部是向中林依据法院生效判决应得的赔偿款，而不是依据最高人民法院上述通知规定的司法救助款。在此，执行法院将执行款混同为司法救助款是错误的。依据法律规定，其以司法救助名义向向中林支付的14万元款项的性质是执行款，余下的12万元执行款也应支付给向中林。

此外，在本案执行过程中，执行法院存在执行错误和超过6个月没有执行完结的行为，向中林可以申请上一级法院提级执行，进而实现自己的合法权益。这样做的法律依据是《民事诉讼法》第226条规定，该规定的内容是：“人民法院自收到申请执行书之日起超过六个月未执行的，申请执行人可以向上一级人民法院申请执行。上一级人民法院经审查，可以责令原人民法院在一定期限内执行，也可以决定由本院执行或者指令其他人民法院执行。”

康律师说，依据最高人民法院《关于执行款物管理工作的规定》，各级法院应当开设执行款专户，对执行款实行专项管理、专款专付。对执行款的收付应进行逐案登记并建立明细账。案件承办人应当对每个执行案件的执行款往来情况进行登记，并归入案件档案。被执行人直接向法院支付现金或票据的，应当向其出具收款凭据。严禁使用、截留、挪用、侵吞和私分执行款物。据此，对于自己的执行款使用情况，向中林可以要求法院向其提供说明。

调岗后仍不能胜任工作并不等于劳动者有过错

编辑同志：

我刚入职某营销公司时，由于性格内向，缺乏公关能力和市场推广经验，所以业绩一直达不到公司的要求，于是，公司以我不能胜任为由，给我调换了岗位。一段时间后，按照有关考核标准，公司确认我在新的岗位仍不能胜任工作，于是把我解雇了。

我要求公司发给经济补偿金，可对方说：“解除合同完全是由你的过错造成的，公司无任何责任，哪来经济补偿。”请问，公司的说法对吗？

读者：郎丽莉

郎丽莉读者：

公司的说法不能成立，你有权获得经济补偿金。

《劳动合同法》第40条规定：“有下列情形之一的，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1个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）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；（三）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。”本案中，营销公司依据上述第2项规定解除与你的劳动合同，并无不当。但是，该公司不能据此说你存在什么过错。

一般而言，劳动者在劳动关系存续期间的过错情形应按《劳动合同法》第39条的规定予以认定。《劳动合同法》第39条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”劳动者因具有上述情形而被解雇的，用人单位没有向劳动者支付经济补偿的义务。

而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，这属于个人的能力问题，而非劳动者主观上存在过错，更不在《劳动合同法》第39条规定之列。营销公司有关“解除合同完全是由你的过错造成的，公司无任何责任，哪来经济补偿”的说法不能成立。而且，《劳动合同法》第46条第3项明确规定，用人单位依照本法第40条规定解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。鉴于营销公司拒绝向你支付经济补偿，你现在可以通过申请劳动争议仲裁等手段来维权。

潘家永 律师