

将考核结果“基本合格”混同为“不胜任工作” 员工不服从降级减薪安排被辞退 公司被判违法解除劳动合同赔偿员工20万

□本报记者 赵新政

案情简介

2007年3月16日,杨绰(化名)入职一家机械制造公司。2009年5月,他被安排到该公司一个下属分公司工作。双方解除劳动合同关系时,公司未向杨绰支付离职经济补偿金。

杨绰说,他与公司签订的最后一期劳动合同的合同期限是2016年1月1日起至2020年6月30日,其在公司从事管理工作。该合同约定,公司根据工作需要,按照合理诚信原则,经双方协商可以依法变更杨绰的工作岗位。

“公司实行综合计算工时制。我的具体作息时间,按公司规章制度及综合工时制度执行。”杨绰说,按照劳动合同约定,如果公司因工作需要必须安排他加班加点,应当与工会和他协商一致,并需支付加班加点工资或给予补休。

“公司在劳动合同中与员工约定的加班工资计发基数非常不合理,均是以最低工资标准为计算基准。作为员工之一,我只能接受。”杨绰说,在劳动合同中双方还约定了公司通知、决定等文件的法定送达地址。

2019年1月16日,公司对杨绰进行了2018年绩效考核,杨绰的考核结果为“基本合格”,杨绰在考核表中签字确认。而此前,杨绰在工作中的表现一直是良好。

2019年4月29日,公司依据

上述考核情况,向杨绰发出《关于调整采购部杨绰工作岗位的通知》,理由是杨绰上年度绩效考核结果为“基本合格”,根据公司《绩效考核管理制度》的规定,自2019年5月1日起将其工作岗位调整为采购工程师,工作汇报对象为采购部经理,薪资结构及相关福利依据公司相关薪酬管理及福利制度执行。

按照公司要求,杨绰应于2019年5月1日到新岗位上班。可是,他没有去新岗位报到。同年5月9日,分公司作出《关于采购部杨绰同志严重违纪通知》。该通知载明:因杨绰在收到调岗通知后一直未到新的工作岗位报到,且拒绝履行新工作岗位的职责和内容,其行为违反了公司《员工手册》相关规定,构成严重违纪。在此期间,公司连续多次向劳动合同约定通信地址发出该通知,告知杨绰其行为严重违反企业规章制度。

2019年5月30日,分公司向杨绰发出《关于与杨绰同志解除劳动合同的通知》,载明截至通知发出之日,杨绰仍拒绝到新岗位履行职责,基于其严重违纪的事实,公司自2019年5月31日起与其解除劳动关系。

2019年6月17日,杨绰向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求裁决确认公司违法解除劳动合同关系,应向其支付违法解除劳动合同赔偿金等。

争议焦点

仲裁委庭审过程中,本案争议焦点有二:一是员工考核“基本合格”,公司是否有权直接对员工降级降薪?二是员工不服从公司单方降级降薪安排,拒绝到新岗位上班是否属于严重违纪?公司能否据此单方解除劳动合同?

针对争议焦点一,杨绰当庭表示,公司所称《绩效考核管理制度》与公司当庭提交的内容不一致,并提交电子邮件记录予以证明。电子邮件记录中的《绩效考核管理制度》规定:对于绩效考核等级为“基本合格”者,公司有权根据实际情况对其调换岗位或者安排其进入公司内部人才市场。而公司在庭审中陈述的观点是:对于绩效考核等级为“基本合格”员工,视为“不胜任工作”,职级下调一级,工资按照调整后的岗位执行。由此来看,尽管其考核结果为“基本合格”,但依据公司制度规定他还是胜任工作的,公司虽然有权调换其岗位,但不能直接降级降薪。

公司则认为,其依据业绩考核情况对员工降级降薪是行使企业自主经营权,按照法律规定,公司有权直接对员工降级降薪。

针对争议焦点二,杨绰认为,这是公司超出劳动合同约定及公司管理制度范围单方变更劳动合同,该行为属于违法,其有权拒绝公司的不合理决定。公司认为,杨

绰作为企业员工之一,其不服从公司调岗安排、拒不到新岗位报到的行为构成严重违纪,公司依法依规单方解除劳动合同合法。

法院判决

在仲裁庭审过程中,杨绰与公司一致确认双方劳动合同于2019年5月30日解除。仲裁委审理后裁决公司构成违法解除劳动合同,应向杨绰支付经济赔偿金20余万元。

公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。法院审理后,于近日作出了与裁决内容一致的判决。

法律分析

就本案审理裁判过程中涉及的法律问题,北京瀛和律师事务所周卫法律师在接受本报记者采访时说,用人单位及劳动者的合法权益受劳动法律法规的保护。用人单位与劳动者依法订立的劳动合同具有约束力,双方应当履行劳动合同约定的义务。按照《劳动合同法》等法律规定,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。用人单位与劳动者变更劳动合同,应当采取书面形式。

本案中,公司与杨绰在劳动合同中约定公司根据工作需要、按照合理诚信原则,可依法变动杨绰的工作岗位。因此,公司于2019年4月30日向杨绰发出《关于调整采购部杨绰工作岗位的通

知》,对杨绰进行了调岗调薪。这样做从形式看属于企业行使经营自主权的行为,但从公司调岗调薪的理由及杨绰的工作表现来看,公司对杨绰进行调岗调薪的依据是杨绰2018年绩效考核结果为基本合格,而无证据证明杨绰在工作中存在不能胜任工作的事实。由于杨绰在公司已经工作多年,在此之前的工作表现一直良好,所以,公司仅以一次考核结果就认定杨绰不能胜任工作的理由不具备合理性。况且,“基本合格”与“不胜任工作”完全是两个不同的概念,不能混同使用。否则,就是对该组概念及公司制度规定的曲解和应用。

另外,公司向杨绰作出的调岗通知系对双方签订劳动合同内容进行变更,然而,公司并未按照法律规定同杨绰签订书面变更协议,也未依法履行与杨绰进行协商。在缺失该法定程序的情况下,公司便发出了相应的调岗调薪通知,实属不妥!由于杨绰在接到相应通知不久,即于2019年6月17日申请了劳动仲裁,此举进一步证明公司是在未与杨绰就变更劳动合同达成一致意见的前提下,通知杨绰到新岗位报到,该行为属于变相迫使杨绰接受既成事实,既违法又违规!基于此,法院最终认定:公司以杨绰拒绝到新岗位履行职责,严重违反公司规章制度为由解除劳动合同,构成违法解除劳动合同。

单位少缴住房公积金怎么办?

常律师:

您好!
我在北京一家私企工作,单位没有按照我的实际工资数缴纳住房公积金,我该怎么办?
谢谢您的答复。

答:

根据《住房公积金管理条例》第二十条的规定,单位应当按时、足额缴存住房公积金,不得逾期缴存或者少缴。结合本条例第三十八条的规定,违反本条例的规定,单位逾期不缴或者少缴住房公积金的,由住房公积金管理中

心责令限期缴存;逾期仍不缴存的,可以申请人民法院强制执行。

法条链接:
《住房公积金管理条例》

第二十条 单位应当按时、足额缴存住房公积金,不得逾期缴存或者少缴。对缴存住房公积金确有困难的单位,经本单位职工代表大会或者工会讨论通过,并经住房公积金管理中心审核,报住房公积金管理委员会批准后,可以降低缴存比例或者缓缴;待单位经济效益好转后,再提高缴存比例或者补缴缓缴。

第三十八条 违反本条例的规定,单位逾期不缴或者少缴住房公积金的,由住房公积金管理中心责令限期缴存;逾期仍不缴存的,可以申请人民法院强制执行。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办
常律师信箱
免费咨询热线:
13601074357
lawyerchang@188.com

·广告·

欠条上没写明利息可以要吗?

案情介绍:

近日家住天通苑某社区的林女士遇上了一件烦心事,一年前林女士的一个朋友向她借了5万块钱,对方也给林女士打了欠条,但是只写了还款日期,没有写利息。林女士来到天通苑南公共法律服务站咨询:欠条上没有写明利息,可以向她的朋友要利息吗?

法律分析:

《合同法》第211条规定:“自然人之间的借款合同对支付

利息没有约定或约定不明确的,视为不支付利息”,欠条上没有写利息,应当视为没有利息,故在还款期限内是不能主张利息的,超过还款期限未还的,超过的时间可以比照同期银行贷款利率向借款人主张利息。

温馨提示:

借款如果约定了还款期限,则时效从还款期满时起算,适用三年的诉讼时效。就是说,在还款日期到期之后三年内,可随时向人民法院起诉借款人,要求强制执行还款。借款可以约定利

息,但是不要超过银行同期存款利率的四倍。如果超过银行存款利率四倍属于高利贷,不受法律保护。为了避免产生纠纷,民间借贷过程中,出借双方应约定好利息,切忌碍于面子忽略利息。

昌平区司法局

因爷爷去世请丧假 单位能不能扣工资?

编辑同志:

我是教育公司的办事员,已经工作5年。上个月,我的爷爷病逝,我向公司请假3天回老家奔丧。后来,公司发放上个月份工资时,我发现被扣了3天工资。《劳动法》规定劳动者在婚丧假期间,用人单位应当依法支付工资,公司怎么能扣我丧假期间的工资呢?

请问,对劳动者所享受的丧假应当如何理解?

读者:韩志先

韩志先读者:

《劳动法》第五十一条规定:“劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。”《工资支付暂行规定》第十一条规定:“劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。”据此,职工请丧假的,用人单位应当依法支付丧假期间的工资。

但是,上述规定并没有明确丧假的适用范围。一般来说,职工在其亲属去世时都要去奔丧的,但并不均构成丧假。因为亲属的范围很大,包括直系亲属和旁系亲属、近亲属等。

《婚姻法》上的直系亲属包括直系血亲和直系姻亲。直系血亲是指彼此之间有直接血缘联系的亲属,即己身所出和从己身所出的血亲(包括生育自己和自

己生育的上下各代)均为直系血亲,如父母与子女、(外)祖父母与(外)孙子女等。另外,直系血亲还包括法律拟制的直系血亲,如养父母与养子女、养祖父母与养孙子女,有抚养关系的继父母与继子女等都是直系血亲。

直系姻亲即配偶的直系血亲,包括儿媳与公、婆,女婿与岳父、岳母。我国法律上还有近亲属的术语,近亲属一般包括配偶、父母、子女、兄弟姐妹、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女。

原国家劳动总局、财政部1980年发布的《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》对丧假的适用范围作了限定,即职工的直系亲属(父母、配偶和子女)死亡时,可以根据具体情况,由本单位行政领导批准,酌情给予一至三天的丧假。而且规定,职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的,都可以根据路程远近,另给予路程假;在批准的丧假和路程假期间,职工的工资照发;途中的车船费等,全部由职工自理。另外,有些地方还规定,职工在其岳父母或公婆死亡时可享受丧假。

你的爷爷虽然是你的直系亲属,但不在上述规定之列,你回家奔丧并不构成劳动法上的丧假,应当属于事假,因此公司按无薪事假处理并无不当。

潘家永 律师