

公司“任性”变更工作地点 员工被迫辞职可获赔偿

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第17条规定,劳动合同应当载明工作地点、工作时间及劳动报酬等具体内容。徐一秋(化名)所在公司是一家建筑企业,因工作地点不太固定,所以,双方就在劳动合同中将其工作地点约定为“工作安排为准”。

“虽然施工人员跟着项目走,哪里有工程就到哪里去,但在公司从事招投标管理工作的我一直在总部工作,14年未离开过市区。”徐一秋说,2020年8月公司突然通知她到外地上班。她刚提出异议,公司便以违反合同约定、连续旷工13天为由将其解聘。

双方发生争议后,公司认为其在行使用工自主权,徐一秋认为公司在逼她辞职,二审法院认为,工作地点是员工在履行劳动合同时必然考量的因素,因双方对工作地点的约定过于宽泛,无法体现员工的真实意思且有失公平,故不能将其作为公司变更工作地点合理性的依据。5月12日,终审判决公司支付徐一秋违法解除劳动合同赔偿金等44万余元。

工作地点约定不明 因为外调引发争议

徐一秋说,她于2006年11月1日入职,2012年开始在公司成本合约中心担任投标主管职务,双方在劳动合同中约定其工作地点以工作安排为准,公司可根据其工作需要或实际工作能力及表现,调动其工作岗位和工作地点,其除有正当合理理由外应予服从。此后,公司又与其3次续签劳动合同,并补充约定其应接受全国调动及外派,否则,公司可与其解除劳动关系,并不支付任何经济补偿与赔偿。

2020年8月17日,徐一秋通过OA系统收悉《人事调令申请表》,其上载明:调出部门成本合约中心,调出岗位投标主管,薪资福利发放至2020年8月19日,拟任部门外地区域中心,拟任岗位投标主管,调入日期2020年8月20日。

同日,徐一秋收到公司发出的《关于工作调动的通知》,其上载明:现因工作需要,根据您与公司签订的劳动合同第3条,经公司研究决定,将您从成本合约中心调至外地区域中心担任投标主管岗位,薪资不变,并作为公司外派人员享受相关福利待遇……请您于2018年8月20日至外地区域中心报到。

“从市区到外地区域中心有400多公里的路程,而我的家人都在市区。这样的工作安排不合理!”徐一秋将自己到外地工作的困难向公司作出了说明,在未收到公司明确答复前,她继续在原部门原岗位工作。

然而,公司向徐一秋出具《解除劳动合同通知书》,载明:因你从2020年8月20日至9月5日连续旷工13天,构成严重违纪,按照公司考勤管理办法第12条规定,决定从2020年9月5日起与你

解除劳动合同。

员工要求公司赔偿 一审未获法院支持

徐一秋不服公司决定,向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决公司向支付违法解除劳动合同赔偿金、2020年9月1日至9月5日的工资2220元。此后,她又向一审法院提起诉讼。

一审法院庭审中,徐一秋提供其社保、公积金、个人所得税官网查询页面。公司表示,不符合证据形式,不予认可。经审查,因徐一秋未在规定的期限内补强,法院不予确认。对其提交的2020年8月22日下午会议签到簿,公司表示无原件、不认可。对于公司提交的工资表,徐一秋对实发工资、扣公积金一栏无异议,不认可其他内容。

一审法院认为,本案的争议焦点是徐一秋未到外地报到出勤是否属于旷工。根据劳动合同约定,双方并未将徐一秋的工作地点约定在市区,涉案公司作为建筑企业,具有项目流动性大的特殊性,徐一秋的工作岗位亦与建筑工程项目息息相关。公司作为用人单位根据生产经营需要调整徐一秋工作地点,系行使用工自主权的行为。

再者,双方续签的劳动合同补充约定徐一秋接受全国调动及外派,如不能接受公司安排,公司可与其解除劳动关系,并不支付任何经济补偿与赔偿。徐一秋虽主张该条款无效,但该条款并不违反法律法规强制性规定,且并非用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利。徐一秋作为完全民事行为能力人,其在该续签书上签字,即认可该条款的效力。因此,对徐一秋关于该条款无效的主张,一审法院不予采纳。

再次,根据公司发出的《关

于工作调动的通知》内容来看,徐一秋投标主管的工作岗位未发生变化,薪资不变,用人单位亦不发生变更,徐一秋属于公司的外派人员,公司明确徐一秋作为外派人员可享受相关福利待遇,庭审中公司亦举证了外派人员可享受相关福利待遇的规章制度。对徐一秋关于公司将徐一秋调往南京属于单方面变更用人单位主体的主张,不予采纳。

此外,徐一秋称公司将其调往外地会对其劳动权益和家庭生活造成重大不利影响,但其应积极与公司协商解决方案,而不是采取对抗的消极怠工方式来解决。双方劳动合同书中亦明确约定了“除有正当的合法理由外应予服从”,徐一秋可向公司提出其无法在外地工作的正当合法理由。在此情形下,公司认定其旷工并依相关规章制度解除其劳动关系并无不妥。据此,一审法院依照《劳动合同法》第39条第2项规定,判决驳回徐一秋的诉讼请求。

随意变更工作地点 员工有权予以拒绝

徐一秋不服一审法院判决提出上诉,其理由是公司在经营状况没有发生实质性改变,其岗位仍存在的情况下未经协商即突然单方面决定将其调往外地,这是逼迫其辞职的一种手段,其有权拒绝。其未到新岗位上上班亦不构成旷工,而公司解除其劳动合同的做法属于违法。

二审法院认为,工作地点是用人单位与劳动者劳动合同约定的重要内容,也是劳动者在履行劳动合同时必然考量的因素。本案中,虽然双方劳动合同中约定了工作地点为“工作安排为准”,似乎只要公司变更的工作地点符合“工作安排”的条件,劳动者就应当服从。这样过于宽泛的约

定,往往无法体现劳动者的真实意思表示,也有失公平合理,故不能以上述条款约定作为认定用人单位变更工作地点合理性的依据。

用人单位因生产经营需要变更经营地属于社会经济生活中的正常现象,但由于劳动合同履行地发生了变化,是否影响到劳动合同的正常履行,应当考量该变化是否对劳动者继续履行劳动合同带来实质性的困难和影响。若未给劳动者带来实质性的困难,则劳动者有容忍、服从的义务;若已给劳动者继续履行劳动合同带来了实质性困难,则应认定劳动者未到新的工作地点上班具有正当理由,用人单位也不得以劳动者未提供劳动为由解除劳动合同。

本案中,公司将徐一秋工作地点由市区调整至外地,该劳动合同履行地的变化情况已给徐一秋继续履行劳动合同带来了实质性困难。实际上,本案的情形应属于《劳动合同法》第40条第(3)项所规定的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情形,用人单位应行使解除权。因此,二审法院认为,本案在双方无法协商一致的情况下,公司本应与徐一秋解除劳动合同。

因双方就调整工作地点存在争议,所以,徐一秋未到新的工作岗位出勤。在其已提供证据证明自己在原岗位工作的情况下,公司仍认定其旷工与事实不符。据此,二审法院认定公司以旷工为由解除徐一秋劳动合同缺乏事实依据,应承担违法解除劳动合同的法律责任,故判决撤销一审判决、公司向徐一秋支付赔偿金445585.68元、被拖欠工资2220元,两项合计447805.68元。

工伤员工放弃调岗 能否扣除伤残津贴?

编辑同志:

我被确定为五级伤残并被认定为工伤后,因为无法继续从事原有工作,公司将我调岗到了另一相对轻松的岗位。由于我履职能力有限、文化程度太低,难于适应新岗位要求,我只好请假在家休息了半年。

近日,我主动提出解除劳动合同,并要求公司支付在家休息半年间的伤残津贴。公司虽然同意解除劳动合同,但拒绝支付伤残津贴,理由是其已为我安排工作,我自己不愿上岗,不符合伤残津贴的条件。

请问:公司的说法对吗?

读者:邱婷婷

邱婷婷读者:

公司的说法是错误的,其应向你支付半年的伤残津贴。

《工伤保险条例》第三十六条规定:“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,享受以下待遇:……(二)保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。难以安排工作的,由用人单位按月发给伤残津贴,标准为:五级伤残为本人工资的70%,六级伤残为本人工资的60%,并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。”

该规定虽将“难以安排工作”作为用人单位按月发给伤残津贴的条件,但这并不等于只要用人单位安排了工作,便可以规避责任。因为对于用人单位来说,其安排的工作必须是适合工伤职工,包括符合其身体伤残的具体情况、履职能力、文化程度、技术水平、心理状态等等,尽可能给予工伤职工更好的安置和精神抚慰。

由此来看,“难以安排工作”的判断取决于用人单位与职工双方的主、客观实际条件,而不是由用人单位说了算。只有在用人单位提供合适岗位,工伤职工恶意拒绝,或者工伤职工对新岗位过于苛刻、条件过分,致使无法满足其要求时才能例外。反之,如果用人单位虽已安排工作,但工伤职工基于自身实际而无法接受或适应,也属于“难以安排工作”。

本案中,尽管公司已将你调整到了相对轻松岗位,但由于你履职能力有限、文化程度太低而难于适应,甚至只好请假在家休息,不同于恶意拒绝或过于苛求,因此,也属于“难以安排工作”,公司应当根据你的月工资标准,每月向你支付70%的伤残津贴且不得低于当地最低工资标准。颜梅生 法官

存款单金额大小写不一致,以哪个为准?

案情简介

2018年3月初,李先生将公司积攒几个月的工资及资金9万元存入银行。银行给他开出一张大写“玖万元”,小写为“9000元”的定期储蓄存单。当时,李先生和银行工作人员均未发现这一错误。

今年3月,李先生持到期存单到银行取款时,银行工作人员以工作疏漏,错将“玖千元”写成“玖万元”为由,只付给他9000元本金

及利息。

李先生多次与银行交涉无果后诉至法院,要求判令银行支付9万元本息。法院经审理,于近日判决银行按存单大写数额兑付李先生的本金及利息。

法律分析

银行存单是银行与存款人的储蓄合同,也是银行履行义务的范围。按照正常的操作规程,存单上的大、小写金额应当是一致的。

像李先生遇到的情况,通常是银行工作人员操作疏忽所致,储户一般不存在过错。

那么,遇到这种情况该怎么办呢?

对此,1987年5月20日,中国人民银行发布的《关于认定和兑付大小写金额不一致凭证问题的复函》第3条规定:“如储户手持的银行存单上大写小写金额不一致,经确认没有涂改,但又无法弄清事实,在此情况下,如果大写金

额大于小写金额,则按大写金额兑付,如果小写金额大于大写金额,就应按小写金额兑付。”

依据上述规定,李先生可持合法有效的存款单到银行领取存款本金及利息,银行在不能证明存款单存在问题的情况下,应当履行“见票即付”的义务。本案中,李先生因银行无正当理由而拒付,其选择到法院诉讼是正确的维权途径。

李德勇 律师