

公司因部门重组变更员工工作内容

员工以违法调岗为由索赔被驳回

□本报记者 赵新政

劳动者的工作内容是劳动合同的必备条款,劳动者的工作岗位是工作内容的重要体现。按照《劳动合同法》第35条规定,用人单位只有与劳动者协商一致,才可以变更劳动合同约定的内容。林千然(化名)所在部门被撤销后,公司未经协商即将他调整到另外一个工作岗位,从事与之前近似但又有所不同的岗位工作,工作内容发生了变化。

林千然认为,公司这种单方强制调岗行为违法。由于公司系通过科室内部员工举手表决的方式确定对他进行调岗的,他拒绝前往新科室报到,此后又以公司未提供劳动条件为由辞职索赔。

法院认为,公司因组织结构调整对林千然所在部门进行重新规划,并对其岗位职责进行调整。虽然其工作内容发生变化,但工作地点并未改变,且岗位仍为设备维护类技术岗位。其称因身体原因无法接受调岗后的倒班工作,但其调岗后的工资待遇没有降低,若需倒班亦有相应的福利补贴,该调整属于合理范畴,并无不当。在公司未强迫其劳动的情况下,其提出离职系其自主选择,无权要求公司支付经济补偿。7月28日,二审法院终审判决驳回其诉讼请求。

合同约定可以调岗 员工不服公司安排

林千然说,他于2009年11月11日入职公司。双方在2018年12月18日续签劳动合同时约定:公司聘用其担任技术工人及技师岗位,并向其提供必要的工作设备和场所。在遵守劳动法及相关法律规定前提下,其应服从公司对工作时间、工作内容、工作质量要求的指派与规定。该合同的终止期限是2024年1月7日。

2019年9月20日,林千然在公司设备管理2科工作,岗位为设备运营岗。同年11月21日,公司进行内部组织架构调整,其所在部门取消,公司安排他前往设备管理1科从事设备运营岗工作。

根据林千然提交的两份《岗位说明书》,设备管理2科设备维护岗的职责为设备维护、运营、优化,新的岗位需要倒班工作,岗位职责为掌控产线的整体生产状况及相关设备故障维护等。

对此,公司辩称,两份《岗位说明书》所载的岗位职责与林千然原岗位和调整后岗位的工作内容是一致的,其原来负责的业务包括新岗位的业务,拆分之后其仅负责后一工段的设备维护。

实质上负责的设备减少了。虽然这两个岗位在技术上属于一类,但也需要进一步学习。

林千然称,设备管理分1科和2科,两个工段维护的设备完全不一样。其原来的工作岗位不需要倒班,而新岗位需要倒班。公司认可林千然的岗位变化后可能会发生倒班,如果倒班会有延时加班费和夜班补贴等福利。林千然认可调岗之后其工作地点没有变化,根据公司规定员工倒班会有相应的福利,如果其调换岗位工资待遇应该会增加。

关于岗位调动通知,林千然称,公司在2019年11月19日向他提及此事,2019年11月21日上午在部门会议上公布了岗位调动消息,并举手表决决定对他进行调岗。

林千然提交的对话录音显示,其在2019年11月21日的会议后,与公司负责人梁某进行沟通,表示不愿意调离原岗位,梁某解释说工作变动是因为公司进行了组织架构调整,新岗位职责与原岗位相似,其人事关系调动是公司决定的,不需要征得其同意,人事调动名单已经进入审批阶段。同年11月27日,他再次向梁某表示拒绝调岗,称新岗位需要倒班其身体状况无法承受。

员工认为公司违法 要求给付经济补偿

2019年12月2日,梁某要求林千然向其汇报工作。林千然称公司并未为其安排工作,他要求调回原岗位,梁某称已经向公司提出申请。

公司认可林千然提供的录音的真实性,但称该录音的内容均是公司与林千然沟通协商的过程,期间,公司没有强迫林千然做任何工作,也没有克扣其工资,没有侵犯其任何合法权益。不过,从2019年11月27日起,公司未为林千然安排工作任务。

2019年12月3日,公司出具《职业及收入证明》,载明林千然已在公司工作10年,目前在公司担任设备运营岗职务,职级为技能人才五级,最近一年平均月收入为9115元。

2019年12月4日,林千然申请劳动争议仲裁,请求公司支付解除劳动合同经济补偿金95707.5元。随后,他以邮件形式向公司发送《解除劳动合同书》,解除原因为公司违反了《劳动合同法》第17条、第35条、第38条第1款规定,未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件。

2020年1月2日,公司向林千然出具《解除劳动合同证明》,载明:因林千然单方解除劳动合同,自2020年1月3日起其与公司劳动合同解除,其离职后无需履行竞业限制义务,遵从择业自由。公司向林千然发放了2019年11月、12月的工资。

劳动争议仲裁机构受理本案后,公司将林千然的职籍调回了原岗位。2020年4月15日,该机构裁决驳回林千然的全部申请请求。

员工自主选择离职 单位无错无需赔偿

林千然不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

庭审中,林千然称,自2019年11月21日起直至提起仲裁前其始终在原岗位,因新岗位需要倒班,且工作内容发生了变化,所以,一直没有去新岗位报到。

一审法院认为,根据《劳动

法合同法》第38条第1款、第46条规定,用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同,且用人单位应当向劳动者支付经济补偿。其中,劳动保护是指用人单位为了防止劳动过程中发生事故,减少职业危害,保障劳动者的生命安全和健康所采取的各种措施。劳动条件是指用人单位为劳动者从事劳动提供的必要条件。

本案中,林千然称公司对其调整岗位不再进行有效的考勤安排等行为,属于未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件,其有权解除合同并要求经济补偿。因该主张没有法律依据,其也未提供充分证据证实公司减少了必要的工作条件和劳动保护,故一审法院不予采信。

另外,双方在劳动合同中约定用人单位可根据生产经营情况对劳动者工作岗位进行合理调整。现公司因组织结构调整对林千然所在部门进行重新规划,并对其岗位及职责进行调整。虽然其工作内容发生变化,但其工作地点并未改变,且岗位仍为设备维护类技术岗位。其称因身体原因无法接受调岗后的倒班工作,但经询双方均认可其调整岗位后的工资待遇没有变化,若需倒班公司亦有相应的福利补贴。

由此,一审法院认为,公司对林千然的岗位调整属于合理范畴,并无不当。在其职籍已调至新部门的情况下,公司的原部门有理由不再对其进行工作安排,并不存在强迫其劳动的情况。

林千然与公司发生纠纷后,公司正常发放了其2019年11月、12月的工资,并在2019年12月将其职籍调回原部门,并不涉及变更劳动合同的情况。其因新岗位需要倒班、工作内容变化等原因拒绝岗位变动,并向公司提出离职,系其自主选择,无权以此要求公司支付其补偿金,因其诉讼请求无法律依据,一审法院不予支持。

据此,一审法院判决驳回林千然的全部诉讼请求。林千然提起上诉后,二审法院审理认为原审判决认定事实清楚,适用法律正确,遂判决驳回上诉,维持原判。

按受聘请参与公司筹建 能否要求签订劳动合同?

编辑同志:

刘某等3人筹建公司期间聘请我为工作人员,但至今半年多了,仍然没有与我签订书面劳动合同并办理工伤、养老等社会保险。

请问:筹建中的公司是否具有对应的法定义务?

读者:汪笑笑

汪笑笑读者:

筹建中的公司没有对应的法定义务。

一方面,《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格……”即应当与劳动者签订书面劳动合同的,只能是用人单位。

就什么是用人单位,《劳动合同法》第二条第一款规定:“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。”

《劳动法》第二条也有类似的内容,即用人单位指中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体等组织。而《公司登记管理条例》第三条规定:“公司经公司登记机关依法登记,领取《企业法人营业执照》,方取得企业法人资格。自本条例施行之日起设立公司,未经公司登记机关登记的,不得以公司名义从事经营活动。”即筹建中的企业并不具备“用人单位”主体资格,让其签订书面劳动合同于法无据。

另一方面,1999年1月22日国务院颁布并实施的《社会保险费征缴暂行条例》第八条规定:“本条例施行前已经参加社会保险的缴费单位,应当自本条例施行之日起6个月内到当地社会保险经办机构补办社会保险登记,由社会保险经办机构发给社会保险登记证件。本条例施行前尚未参加社会保险的缴费单位应当自本条例施行之日起30日内,本条例施行后成立的缴费单位应当自成立之日起30日内,持营业执照或者登记证书等有关证件,到当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构审核后,发给社会保险登记证件。”筹备期间的公司因尚未办理营业执照或者登记证书等,自然无法参加社会保险并缴费。

值得注意的是,公司注册登记成立后,应当依法与劳动者签订书面劳动合同并办理社会保险,否则,将承担相应法律责任。

颜梅生 法官

因为失职造成损失,公司可否要求员工赔偿?

定对其具有法律约束力。

《劳动合同法》第26条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的。”

本案中,关于“失职赔偿”的约定并不在其列:一是双方在劳动合同中确定对应内容时,其明知并自愿接受,表明公司没有故意制造假象或者隐瞒真实情况,使其陷入错误认识,即公司

没有实施欺诈行为。公司没有对其进行威胁,使其产生恐惧心理,即实施胁迫行为。公司也没有利用其的急迫需要或危急处境,迫使其违背本意接受于己明显不利的条件即实施乘人之危行为。二是约定其严重违反工作纪律需承担70%损失,意味着并未免除公司应当承担的责任;三是目前的法律法规并没有“失职赔偿”的禁止性规定。也正因为如此,其必须受到相应的约束。

另一方面,“失职赔偿”符合相关法律规定。

《工资支付暂行规定》第16

条规定:“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。”即其中不仅没有否定劳动者与用人单位就赔偿问题在劳动合同中达成的一致意见,反而予以了肯定。故公司可以要求其一次性赔偿或者按照对应标准从你的工资中扣付。

廖春梅 法官

读者肖萍萍近日向本报咨询说,她与公司在劳动合同中约定:如其上班期间因严重违反工作纪律造成公司损失,必须赔偿70%。两个月前,她在上班时间与男友通电话。因为疏忽在离开岗位时忘了切断电源,致使设备长时间空转后被烧毁。事后,公司以合同已约定“失职赔偿”为凭要求她赔偿7.1万元损失。

她想知道:公司的做法对不对?

法律分析

公司的做法并无不当。

一方面,“失职赔偿”的约