



公司未经协商即单方调整工作地点 员工主动辞职索要经济补偿获支持

□本报记者 余翠平



邵怡明 绘图

随着经济的发展和经营方式的变化,企业调整员工工作地点的情形十分常见。可是,由于企业调整员工工作地点的方式方法不正确,双方之间的争议时有发生。已在公司工作两年多的王某,就因为公司变更工作地点而辞去了工作并提起劳动争议仲裁,要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。近日,二审法院经过审理,裁定驳回了公司提出撤销仲裁裁决的请求,王某要求公司支付经济补偿金的请求得到了支持。

公司单方面变更工作地点,员工主动解除劳动合同

2019年6月1日,王某在入职当天与公司签订了期限为3年的劳动合同。合同约定王某担任销售员职务、工作地点为北京市,同时约定公司可根据工作需要合理变更其工作岗位、工作地点。之后,王某一直在公司所属一家商店从事销售工作。

2021年9月27日,公司通知王某到通州店面工作。王某表示,她家住朝阳区,每天到通州上班路程比较远,但多次与公司协商希望仍在原店工作均没有得到公司同意。而公司在双方未就工作地点变更协商一致的情况下,便在微信工作群里通知将王某调到通州店工作,并将王某安排在新的排班表上,想以此强迫王某到通州店工作。

2021年11月19日,王某以公司无理由单方面调岗且未按劳动合同约定提供劳动条件为由提出与公司解除劳动关系。此后,王某又以公司应当向其支付解除劳动合同经济补偿金14909.67元为由向劳动人事争议仲裁机构提起仲裁申请。

工会律师发现违法调岗证据,公司被裁决支付经济补偿

提起劳动仲裁后,王某感觉自己缺乏法律知识,弄不清以什么理由、依据哪些法律条款向公司索要离职经济补偿金。经多次

咨询,有朋友告诉她北京市总工会可以为职工提供免费的法律援助。于是,她来到北京市总工会法律服务中心,请求工会为她提供法律援助代理服务。经审核,她符合法律援助条件,该中心在第一时间指派工会法律援助律师滕鑫作为她的委托代理人。

经详细了解案件情况,滕律师认为该案的关键点在于公司的调岗是否合理、是否与王某充分沟通并协商一致。基于此,滕律师指导王某搜集了她与公司进行调岗沟通的全部材料,然后根据案情对相关证据材料进行了筛查整理。

通过查阅王某与公司间的微信聊天记录,滕律师发现双方在协商过程中,公司一直在强调王某应当尽快到通州店上班,未就调岗的原因、调岗后王某遇到的困难如何解决等问题进行协商。相反,王某的态度很明确,其一直在拒绝公司的调岗要求。由此,滕律师认为,这些聊天记录可以证明公司并未说明调岗的合理性,即便协商过,双方亦未就调岗一事达成一致意见。

仲裁审理过程中,公司表示,知晓王某住朝阳区且向公司表示过调岗安排不合理,并不同意调岗。但是,公司依法享有用工自主权,有权对王某进行工作岗位和地点的调整。王某拒绝岗位调整并提出辞职且要求公司支付解除

劳动合同经济补偿金于法无据。

滕律师认为,从王某提交的微信记录看,公司发出调岗通知后,王某明确予以拒绝。公司虽主张与王某沟通过调岗事宜,但未能提交证据予以证明,亦未就调岗的合理性进行举证。因此,公司的主张缺乏事实及法律依据,对其主张不应采信。

仲裁机构审理查明,公司与王某就调岗工作事宜始终未达成一致,公司亦未要求王某留在原岗位继续工作,进而导致王某提出解除双方之间的劳动关系。据此,依据《劳动合同法》第三十八条第一项、第四十六条第二项、第四十七条规定,裁决公司应当向王某支付解除劳动关系经济补偿14909.67元,且该裁决为终局裁决。

公司不服仲裁裁决申请撤销,法院依法予以驳回

仲裁裁决书送达后,公司不服,并以“劳动仲裁机构在裁决中适用法律、法规存在错误”为由,向北京市中级人民法院申请撤销该仲裁裁决。

2022年7月20日,市中级人民法院通过线上开庭审理本案。庭审中,公司向法院提交一系列新的证据。面对公司的“证据突袭”,滕律师进行了当庭质证。

仔细审核公司提交的诸多证据后,滕律师认为,相关证据均指向案件事实,而事实的认定在劳动仲裁阶段已经完成,且事实认定问题并非人民法院在撤销劳动仲裁裁决案件中的法定审查范围。由于公司提交的新证据仅仅证明事实性问题,对法律适用没有任何关联性,对其主张不应采信。

经审理,市中级人民法院采纳滕律师的观点,认为本案的事实认定已在仲裁阶段审查完毕,本次审理仅仅对法律适用是否存在错误进行审查。近日,市中级人民法院作出裁定,认为适用法律不存在错误,公司主张的撤销理由依据不足,依法予以驳回。

劳模律师说法

变更职工工作地点必须协商一致

北京市总工会法律服务中心 工会劳模法律服务团成员金晓莲 律师

用人单位与劳动者建立劳动关系之后,要签订书面劳动合同,在合同中明确约定劳动者的工作内容和工作地点。虽然用人单位有权对劳动者进行管理,但是调整劳动者的工作内容和工作地点是属于变更劳动合同的事项,用人单位与劳动者变更劳动合同的,双方应当协商一致并采用书面形式。本案中,用人单位未与劳动者协商一致就单方面变更工作地点,构成了《劳动合同法》第三十八条规定的“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的”,劳动者有权依法解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金。

这个案件也给用人单位提个醒,就是依法建立劳动关系,依法签订劳动合同,也要依法变更劳动合同,依法提供劳动条件。总之,用人单位的劳动关系必须依法合规。

协办单位:北京市总工会法律服务中心

非因故意重大过失致损 职工无需赔偿公司损失

编辑同志:

2021年1月,我进入公司当驾驶员,双方签订有2年期限的劳动合同。2022年4月的一天,我在开车运输货物途中发生交通事故并受到伤害,同时给公司造成6万元的货物损失。由于交警部门认定我只负事故的次要责任,所以我被认定为工伤且构成八级伤残。同年9月,社保机构将我的一次性伤残补助金57200元拨付给公司。当我前去领取这笔补助金时,公司称这笔钱已被抵扣公司的货物损失了。

请问:公司的做法对吗?我应当赔偿公司的货物损失吗? 读者:何得胜

何得胜读者:

一方面,《工伤保险条例》第三十七条规定:“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:七级伤残为13个月的本人工资,八级伤残为11个月的本人工资,九级伤残为9个月的本人工资,十级伤残为7个月的本人工资……”该规定表明,一次性伤残补助金和其他工伤保险待遇具有专属性,任何单位和个人都无权据为己有。因此,公司应当立即将收到的一次性伤残补助金转付给你,而无权用你的一次性伤残补助金抵扣其所称的货物损失。

另一方面,至于你对公司的货物损失是否应当承担赔偿责任,这属于另外一个法律关系,公司应当申请劳动仲裁或者起诉,由劳动仲裁机构或者人民法院依法裁判。

《工资支付暂行条例》第十六条规定:“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%……”据此,你是否应当向公司承担赔偿责任,主要从两个方面来判定:一是看劳动合同中是否有诸如“因工作失职给公司造成损失的,应当赔偿损失”的约定,或者公司制定的合法有效的规章制度中是否有这方面的规定;二要看你是否有过错。上述规定中的“因劳动者本人原因”就是指劳动者存在过错。考虑到用人单位作为劳动成果的主要享受者,也应当承担一定的经营风险,故此处的“过错”应限定为故意或者重大过失。

本案中,你在交通事故中只负次要责任,这说明你既不存在故意也不存在重大过失,所以,你应该不用承担赔偿责任。另外,即使劳动仲裁机构或者人民法院最终判定你应当赔偿,那么公司也只能从你的工资中扣除,而且每月扣除的部分不得超过你当月工资的20%。

潘家永 律师

公司规章制度与法律规定不一致,是否有效?

【案例】

鞠宏军于2012年2月入职某公交公司,从事司机工作。经职工大会等法定程序,公司制定通过了《员工岗位考核制度》。该制度对驾驶员违章行为的表现形式及扣分标准作出了详细的规定。其中,违反道路交通信号灯一次扣6分,越单(双)实线超车或占道行驶、逆向行驶的一次扣2分,未系安全带一次扣1分。

2020年3月1日至30日,鞠宏军累计交通违法13次,其中未系安全带8次,超速50%以上行驶1次、超速20%至30%1次,越双实线逆向行驶1次,越双实线超车并闯红灯1次。4月16日,公司人力资源部代表代表公司与其进行谈话,向其告知上述违章行为共计扣除27分,其对各项违章事实及应扣分数没有异议。5月8日,

公司以其因违章被扣考核分27分为由,解除其劳动合同。

鞠宏军不服公司辞退决定,向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。因未获仲裁裁决支持,他又诉至法院,请求判令向其支付2012年以来因未安排其休周末、年假及法定节假日的加班工资10万余元、违法解除劳动合同赔偿金16万余元。

【判决】

关于违法解除劳动合同经济补偿金的问题,法院认为,公司根据其制定的《员工岗位考核规定》等规章制度,以鞠宏军的交通违法行为扣除27分达到公司制度规定的劳动合同解除条件,此系用人单位根据内部规章制度行使用人自主权的体现,不属于违法解除劳动合同,不属于《劳动合同法》第87条规定的应当支付

经济赔偿金的情形,故对鞠宏军的该项诉求不予支持。

对鞠宏军主张的法定节假日加班工资问题,法院经审理查明公司确实存在安排其法定节假日加班的事实。据此,法院核算鞠宏军的具体加班时间、次数,判决公司应向鞠宏军支付2012年1月至2020年5月法定节假日加班工资66855.19元,驳回鞠宏军的其他诉讼请求。

鞠宏军不服上述判决,上诉时特别提出公司制定的《员工岗位考核规定》等规章制度及违章扣分项目,明显与《道路交通安全法》《机动车驾驶证申领和使用规定》等相关法律规定不一致,不具有效力。而公司依据无效的规章制度作为解除其劳动合同是错误的,应当向其支付违法解除劳动合同赔偿金。然而,二审法院未支持其上诉请求。

【评析】

鞠宏军所在的公司制定的《员工岗位考核规定》等规章制度及违章扣分项目虽与法律法规有关规定不一致,但相应扣分项目仅仅是公司对员工工作成效、履职行为的考核规定,并不是对其驾驶证及驾驶资格考核。此外,驾驶公交车涉及多数不特定人的安全,公司对其运营提出特殊要求是合理的。也就是说,公司根据其经营情况制定以上规章制度作为岗位考核内容,并不违反法律规定。况且,这些考核制度系通过法定程序制定,鞠宏军作为公交车司机应当遵照执行。在此情况下,公司按照内部制度规定解除鞠宏军的劳动合同不属于违法解除劳动合同,当然也无需向鞠宏军支付经济赔偿金。

杨学友 检察官