

员工抱怨调岗不合理拒绝到新岗位上班

公司以旷工为由辞退员工为何获支持?

法院提示：公司调岗原则上并不损害劳动者相关权益，劳动者对合理调岗应予配合

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第35条规定，用人单位调整劳动者的工作岗位、工作地点需要双方协商一致。吉万略（化名）认为，他虽然同意公司将其调到离家较远的地方工作，但公司不同意支付交通费应视为双方未就调岗一事达成一致。因此，他有理由拒绝到新岗位上班。

然而，公司以吉万略不服从工作安排且构成旷工为由将其解聘，理由是公司拥有经营自主权，且双方在劳动合同中约定可根据生产经营需要对吉万略进行岗位安排。公司认为自己作出的工作安排是合理的、合法的，故不同意吉万略提出的经济赔偿等请求。

法院认为，在合法合理的前提下，用人单位因生产经营需要对劳动者工作岗位进行适当调整，劳动者应当予以配合，此系劳动关系人身从属性的具体体现。本案中，吉万略因病休假，公司将其业务转由他人办理，考虑到原岗位工作量大将其调整负担较轻的岗位工作，公司该安排未见明显不合理之处。由此，认定公司的做法不违反法律规定，并于12月7日终审判决驳回吉万略的赔偿请求。

员工拒绝岗位调整 公司解除劳动合同

2013年9月28日，吉万略进入通讯公司工作，专业从事ISP后端销售。在职期间，双方签订过劳动合同，期满后又多次续签。从2014年10月12日起，其工作内容一直是业务员，最后一份劳动合同期限至2021年3月31日止。

公司与吉万略在上述劳动合同中均约定，根据业务项目的不同，可能变更工作地点，其应积极配合。2020年9月26日至10月16日，吉万略休病假。同年11月2日至12月1日，他又休了年休

假。2020年12月2日，吉万略回公司上班，公司书面通知他于次日起调整工作岗位至本市另外一个区从事社区业务员工作。当时，他向公司表示愿意配合此次调动，但要求提供培训并支付交通费。公司愿意提供培训但不同意发放交通费，他则拒绝到新岗位上班，仍留在原岗位所在地工作。

针对吉万略的做法，公司明确要求他必须到新地点、新岗位。由于他执意不听从公司安排，公司于2020年12月19日以其不到岗连续旷工10天为由将其解聘。

吉万略不服公司解聘决定，向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付2020年应休未休年休假工资6442.50元、违法解除劳动合同的赔偿金。

经审理，仲裁裁决未支持吉万略的请求。

岗位调整是否合法 争议双方各有说法

吉万略不服仲裁裁决，向一审法院诉称其自2009年起工龄满10年，每年可休年假10天，总计应休72天年假。至离职时，他还有10天年假未休，公司理应支付对价。

吉万略认为，公司单方面对其进行岗位调整并变更工作地点的做法不具备合理性和必要性，公司这样的唯一目的是刻意迫使他主动离职。经公司同意，他因病于2020年11月休年假，若公司提前告知事后将其调整到外区上班，且将其从商务楼业务变更为小区业务员，他一定会放弃本次年休假。此后的事实表明，公司完全不体恤员工，也不考虑他养病归来的事实，肆意利用劳动合同中工作地点不明确的约定逼迫其接受调动，该行为有违劳动合同应协商一致方可变更的规

定。吉万略诉称，公司《工作安排通知》上未对此次调动后的基本工资、岗位考核工资和业务提成奖金等收入情况进行说明，其由商务楼业务的熟手变为小区业务的新手，陌生的工作内容，上下班的遥远路程势必会对工作、收入、出行成本带来重大影响。由此来看，此次岗位调岗不具合理性，其在原岗位工作并多次要求协商解决争议期间，公司以旷工之名将其解聘是违法的。

公司辩称，年休假是不跨年休息的，公司出于人性化考虑，对于2019年10月之前的年休进行了结算，吉万略亦签字确认，不存异议。从本案现有证据可见，吉万略在2020年加上补休一共休息了32天，已超出其应休的年休假，公司也未再予以扣款。现其要求支付2020年的年假工资缺乏依据。

另外，劳动合同明确约定工作地点根据项目而迁移，吉万略入职后签订过5份合同，每份合同的工作地点均是不同的，其未提出过异议，亦未要求支付交通费用，此次调岗当然不用支付该笔费用。

吉万略原系商务楼业务员，2020年9月请休一个月病假，其项目由主管代为管理。之后，其又要求休年假。不得已，公司将工作移交给新的同事。考虑到吉万略身体欠佳，商务楼的业务考核量大，工作繁重，将其变更至小区业务员，为兼顾其出行方便特意安排了有地铁可以到达的小区，但其经多次催促执意不到岗工作构成旷工，公司解除其劳动合同符合法律规定。

虽对调岗存在异议 员工不应拒绝上班

结合双方陈述及在案证据，一审法院认为，年休假一般不跨

年度安排，吉万略如对历年来应休未休的年休假要求公司依法支付工资，应在法定时效内主张。双方于2019年11月18日确认截止该日吉万略尚有可休年休假天数为18天的行为，应视为吉万略对于历年未休年休假所主张权利的明确意思表示，故吉万略现在再主张有10天未休年休假，不应采信。

一审法院认为，用人单位具有经营自主权，可以根据生产需要进行岗位安排。争议双方在劳动合同中约定根据项目的不同，可能变更工作地点，吉万略应积极配合。本案中，公司基于吉万略请假情况出于维持正常工作秩序考虑，通知其至新岗位工作并无不当。吉万略如对调整后涉及的相关事宜有异议可通过正常途径解决，但不应拒绝上班，故公司基于其不至新岗位上班违纪旷工与其解除劳动合同并无不当。

对其要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金70062.50元的诉讼请求，不予支持。据此，判决驳回吉万略的全部诉讼请求。

吉万略提起上诉后，二审法院审理认为，用人单位因生产结构、经营范围进行调整或外部市场发生变化的情况下并兼顾劳动者的个体状况，可以行使经营管理自主权，在合法、合理的前提下对劳动者岗位进行适当调整，对此劳动者应当予以配合，此系劳动关系人身从属性的具体体现。在公司多次通知的情况下，吉万略仍拒绝到小区上班，公司据此解除其劳动关系，二审法院认为并无不当。

鉴于吉万略诉请赔偿金之取得，应当以用人单位存有过错或重大过失为前提，本案中，无论从双方劳动合同的约定、公司调岗的合理性等方面进行考量，公司此次调岗原则上并不损害劳动者的相关权益，其行为不具有过错，故二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

不交病历不发工资 公司的做法对不对?

编辑同志：

前一阶段，我因患某种难以言说的疾病需要住院，医生给我开了2个月的病假单。随后，我通过钉钉系统提交了医院的病假单，向公司请病假获准。可是，公司停发了我的工资，说将在我提交病历复印件后予以补发病假工资。我因不想让公司知道我的病情，故不想提交病历材料。

请问，公司的做法对吗？我该怎么办？

读者：翟铭

翟铭读者：

一方面，公司要求你提交病历材料的做法缺乏法律依据。

《民法典》第一千零三十四条规定，健康信息是个人信息中的私密信息，属于隐私权的范畴，任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。

《个人信息保护法》就个人健康信息的保护作了进一步的规定，该法第二十八条规定：“敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用，容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息，包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息，以及不满十四周岁未成年人的个人信息。只有在具有特定的目的和充分的必要性，并采取严格保护措施的情形下，个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”第二十九条规定：“处理敏感个人信息应当取得个人的单独同意；法律、行政法规规定处理敏感个人信息应当取得书面同意的，从其规定。”由此可见，病历材料涉及到个人医疗健康状况，而医疗健康属于敏感个人信息。

根据上述规定，对于病历材料只有在具有特定的目的和充分的必要性，采取严格保护措施的情形下，并取得个人单独同意的情况下，才可以查询或使用。很显然，公司要求你提交病历材料后才补发工资的做法是错误的。

另一方面，公司未按期足额发放给病假工资，应承担相应的法律责任。

《工资支付暂行规定》第七条规定：“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……”

《劳动合同法》第八十五条规定，用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

因此，如果公司固执己见，你可以向人社局的劳动保障监察部门投诉，劳动保障监察部门在调查核实后，会开具责令改正通知书，要求公司在指定期限内支付给你病假工资。潘家永 律师

承包合同和经营权证不一致，土地补偿费归谁？

职工蒋琳琳近日向本报咨询说，由于种种原因，她与村委会就一块土地签订承包合同后，有关部门却向同村村民刘某发放了土地承包经营权证。前不久，因国家需要该块土地被征收，由此也导致我与刘某就土地补偿费发生争执。我认为，应当以土地承包合同为依据。刘某认为，应当以土地承包经营权证为依据。

她想知道：在土地承包合同与土地承包经营权证不一致的情况下，究竟应当以哪个作为获取土地补偿费的依据？

法律分析

应当以土地承包合同作为获取土地补偿费的依据。

《民法典》第二百四十三条规定：“为了公共利益的需要，依照法律规定的权限和程序可以征收集体所有的土地和组织、个人的房屋以及其他不动产。征收集体所有的土地，应当依法及时足额支付土地补偿费、安置补助费以及农村村民住宅、其他地上附着物和青苗等的补偿费用，并安排被征地农民的社会保障费用，保障被征地农民的生活，维护被征地农民的合法权益……”

《民法典》第三百三十三条规定：“土地承包经营权自土地承包经营权合同生效时设立。登记机构应当向土地承包经营权人发放土地承包经营权证、林权证等证书，并登记造册，确认土地承包经营权。”

《民法典》第三百三十八条规定：“承包地被征收的，土地承包经营权人有权依据本法第二百四十三条的规定获得相应补偿。”

上述规定表明，农户取得土地承包经营权的途径是与发包方签订承包合同，而不是领取土地承包经营权证。颁发土

地承包经营权证，是对已有土地承包经营权的确认，而确认的前提是土地承包经营权已经客观存在。在承包合同与土地承包经营权证发生冲突时，应以承包合同作为确定农户取得土地承包经营权的依据。就同一块承包地，签订承包合同的农户依法取得土地承包经营权，该承包地被征收后，有权获得相应土地补偿费的应该是签订承包合同的农户。

与之对应，正因为蒋琳琳是土地承包合同的签订者，所以，应当由其领取对应补偿费。

颜梅生 法官