

## 未经协商一致即通知员工待岗

# 员工要求按正常出勤发工资获支持

□本报记者 赵新政

“按照《劳动合同法》规定，只要用人单位调整变更劳动者的工作岗位、工作地点、劳动报酬，均需与劳动者协商一致。如果安排劳动者长期待岗，更应当听取劳动者的意见和建议。可是，我所在公司未经协商即通知我无限期待岗，此后又对我的合理要求不闻不问，且大幅降低工资待遇。”尚钢锋（化名）认为，公司的做法违法，遂要求按照正常出勤补发其待岗期间的工资差额30余万元。

公司认为，其在新冠疫情期间未经考核即向尚钢锋发放绩效工资，是企业对员工的关爱，不能以此为由要求企业在恢复正常经营后继续这样发放工资。在尚钢锋当庭承认在相应期间未提供劳动的情况下，也不能要求公司向其支付工资待遇。否则，就是不合理的。

法院认为，公司通知尚钢锋待岗时其明确表示不同意，并经常向公司询问工作任务，而公司没有为其安排工作。由于公司未举证证明存在停产停业等合法合理安排尚钢锋待岗的情形，亦未就待岗安排及待岗期间的待遇与尚钢锋达成一致，应当承担相应的法律后果。鉴于尚钢锋被安排待岗期间未能正常提供劳动，系因公司未依据劳动合同的约定提供劳动条件所致，法院于5月26日终审判决支持尚钢锋的诉讼请求。

### 公司发送待岗通知没有听取员工意见

尚钢锋于2007年8月7日入职，公司与其签订了自2013年8月26日起的无固定期限劳动合同，合同约定其担任资深研发技术经理，工资待遇为固定工资+绩效工资+采暖补贴+食堂补贴，每月合计4.4万元左右。

2021年1月18日，公司向尚钢锋发送《待岗通知书》。该通知载明：“一、待岗原因：因公司业务调整，您所在部门整体撤销，而您未服从调岗也未竞聘新的岗位，造成目前无部门和岗位接收，已待岗数月，经数次协商，截至目前未就变更劳动合同达成一致意见，考虑到稳定员工就业关系及基本生活保障，以及企业现实困难等因素，公司不行使劳动合同单方解除权，即日起通知待岗。二、待岗起始时间：2021年1月18日。三、待岗终止时间：竞聘公司新岗位成功。四、待岗期间待遇：按照工作所在地最低工资标准发放，待岗期间，公司不安排工作任务，无特殊情况不需到岗。”

2021年1月20日，尚钢锋书面回复称：“对于公司2021年1月18日出具的待岗通知书，我完全不认可并且不接受。公司给出的待岗理由与事实严重不符：一、关于‘因公司业务调整’：公司业务并未调整，实际情况是公司目前从事的行业和业务内容与之前相同。二、关于‘您所在的部门整体撤销’：我所在的部门并未撤销，实际情况是之前的部门仍然存在，并且之前的员工也在部门中继续工作。三、关于‘您未服从调岗也未竞聘新的岗位，造成目前无部门和岗位接

收’：实际情况是公司并未与我协商调岗的事宜，并且公司单方面强制将我调离原部门。四、关于‘已待岗数月’：这是与事实严重不符，我一直都在正常上班，从未有过待岗。……我严正要求公司立即对我取消待岗，提供正常的工作环境，恢复之前的工作岗位和薪资待遇。”

然而，公司未听取尚钢锋的意见，通知之后即按待岗落实相关待遇。为了纠正公司的做法，他申请劳动争议仲裁，请求公司向其支付2020年9月26日至2021年7月25日未足额发放的工资。

### 员工申请劳动仲裁请求给付工资差额

尚钢锋主张公司拖欠其工资30余万元。公司称已足额支付工资，并提举工资表予以证明。尚钢锋认可该工资表中的实发数额，但对工资表的真实性不予认可，称与公司发给他的工资条不完全一致。

公司称其一般在年初签订绩效考核责任书，确定当年岗位和工资。由于尚钢锋没有签订2020年绩效考核协议，故未发放绩效工资。之前几个季度虽没签但发放绩效工资是因为疫情耽搁了。此外，尚钢锋所在部门于2020年9月撤销，因其拒绝签订绩效考核协议，公司自2021年1月起安排其待岗，待岗期间公司没有给他安排工作。

尚钢锋表示，其2020年10月至12月正常工作，2020年第4季度考核得分是80多分，绩效工资应全额发放。2020年度，公司没人通知他签订绩效考核协议。公司通知待岗时，其所在部门没有发生变化，公司称先把他安排到

人力资源部，再给他安排新的部门。事实上，2020年第4季度，他要么在公司上班，要么在海关现场办公。2021年1至7月，公司没有给他安排工作，但他每天都去出勤，并请示工作内容，但公司并未回复。

尚钢锋就其主张提举了以下证据：

一是微信对话记录。显示其分别于2020年11月、12月及2021年1月向公司人力资源部张某反映工资发放少了、降薪等问题。其中，2020年11月9日对话内容为：“尚问：张某，每个人具体的降薪额或降薪百分比是人力确定的还是部门主管确定的？”“答：部门结合公司的统一要求。”公司认可该证据真实性，但表示2020年第4季度并非降薪，而是因为尚钢锋未签订绩效考核责任书停发绩效工资。

二是钉钉截图、工作周报。显示2020年12月尚钢锋多次提交市内外出申请，外出事由为海关驻场工作相关。2020年12月尚钢锋编写工作周报。公司认可该组证据真实性，表示尚钢锋有多次补卡或外出。

三是电子邮件打印件。显示2021年1月至7月尚钢锋向邓某或张某发送多封邮件，询问“有什么工作任务吗？”尚钢锋表示邓某是公司副总经理，公司认可邓某的职务及该证据真实性，但表示邓某不安排尚钢锋的工作，给其发邮件没有意义。尚钢锋表示，其给邓某发邮件是因公司强制安排待岗后，钉钉上将其分到另一部门，该部门直接负责人是邓某。经其询问张某，张某告知让其找邓某，但邓某均不回复，后来钉钉上将其调整到张某所在的人力资源部，故其又向张某发邮件询问工作任务。

经审理，仲裁裁决支持尚钢锋的部分请求，双方均不服该裁决并诉至一审法院。

### 违法安排员工待岗视同缺乏劳动条件

一审法院认为，公司与尚钢锋各自提举的工资条显示部分内容并不一致，公司作为劳动关系中负有管理责任的用人单位一方，应当就工资发放情况负有相应的举证责任。现公司未能就已方主张举证，对于工资条中显示内容不一致之处，不采纳公司的主张。

对于尚钢锋主张的工资差额，公司虽称2020年第4季度未发绩效工资，系因尚钢锋未签订2020年度绩效考核协议所致，但2020年前三季度亦向尚钢锋发放了绩效工资，故对公司该项主张，不予采纳。而公司以此为由扣发尚钢锋的工资缺乏依据，应按照其原工资标准，作为核算其2020年9月26日至2020年12月31日期间工资的依据。

一审法院认为，公司通知尚钢锋自2021年1月18日起待岗，尚钢锋明确表示不同意，并经常询问工作任务，公司并未安排工作。公司未举证证明存在企业停产停业等合法合理安排待岗的情形，亦未就待岗安排及待岗期间的待遇与尚钢锋达成一致，应自行承担相应法律后果。鉴于尚钢锋被安排待岗期间未能正常提供劳动，系因公司未依据劳动合同的约定提供劳动条件所致，公司应自行承担相应不利后果。

综上，一审法院判决公司向尚钢锋支付相应期间工资30余万元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 要求哺乳期女工上夜班属于不提供劳动保护

编辑同志：

我生育之前在公司下属的一家门店工作。根据劳动合同约定，我每周上三个下午班和三个夜班，夜班工作时间为19时到24时。2022年12月，我开始休产假。产假结束后，公司将我调至另一家门店，并通知我需要继续值夜班。我认为自己在哺乳期上夜班有诸多不便，要求公司同意我不上夜班。但是，与公司多次沟通均无结果。无奈，我向公司递交了辞职书。公司批准离职后，向我开具了书面离职证明。当我收到离职证明时却发现，公司将我的离职原因写成了“因个人原因解除劳动合同”。由于这个证明，我无法领取失业保险金。而在离职时，公司也以我系辞职为由，没有向我支付经济补偿金。

请问：公司的上述做法对吗？

读者：张妍妍

张妍妍读者：

根据《劳动法》《女职工劳动保护特别规定》相关规定，国家对孕期、产期、哺乳期，即“三期”女职工的劳动时间实行限制性保护，具体内容包括以下几个方面：一是怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间；二是对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间；三是对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动；四是用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

本案中，公司强行安排你在哺乳期内上夜班，无疑违反了国家对女职工特殊劳动保护的相关规定。现在，你可以提出以下两项要求：一是要求公司重新出具离职证明。因为，《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的……”本案中，你离职的原因是基于公司安排你上夜班，即公司拒不提供特殊劳动保护，而不是因为个人原因离职，所以，公司应当给你重新出具符合事实的离职证明。二是要求公司依法支付经济补偿金。《劳动合同法》第四十六条第一项的规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

如果公司拒不履行上述义务，你可以向公司所在地的劳动监察机构投诉，由劳动监察机构调查核实后，依法责令该公司改正。当然，你也可以通过申请劳动仲裁、起诉等方式进行权利救济。

潘家永 律师

## 用人单位不出具离职证明影响劳动者求职应当赔偿

说明相关情况，但原用人单位一直拖延，致使我将近一个月无法入职新单位。

请问：我该如何维护自身合法权益？

答：

《劳动合同法》第五十条第一款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。”第八十九条规定：“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动

者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第41条规定：“劳动者能够证明因用人单位的过错造成其无法就业并发生实际经济损失的，劳动者请求用人单位赔偿损失的应当予以支持。劳动者对用人单位过错与其无法就业有直接的因果关系以及因此所造成经济损失的具体数额负有举证责任，不能证明有直接因果关系的不予支持，如确实造

成经济损失，但无法确定经济损失具体数额的，可以按照劳动者在解除或终止劳动合同前十二个月平均工资确定。”

根据上述规定，在原用人单位拒绝向您出具解除劳动合同书面证明的情况下，您可以依法向劳动行政部门投诉或通过申请劳动争议仲裁的方式要求用人单位履行法定义务。此外，若您能够证明因用人单位未依法出具解除劳动合同书面证明造成您无法就业并发生了实际经济损失，您有权要求用人单位赔偿这些损失。

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

常律师：  
您好！  
我在2023年3月向用人单位书面申请离职。30天后，我完成相应的交接工作并离开用人单位。目前，我应聘的多家用人单位均要求提供原用人单位出具的离职证明，否则不予办理入职。因此，我与原用人单位取得联系并