

未经协商即安排财务助理到酒店前台上班

对于不合理调岗，员工有权拒绝

□本报记者 赵新政

“即使我确实如公司所说做了违规违纪的事，公司降低我的工资，我无话可说，因为公司有明确的制度规定。对于公司未经协商即直接安排我到酒店前台上班的做法，我明确表示反对。因为，这样的不合理调岗缺乏政策法规依据。”在酒店担任财务助理的郑思娅（化名）说，由于多次交涉无果，她提出离职并要求公司支付离职经济补偿及无法上班期间的工资。

公司不同意郑思娅的要求，认为其违规违纪在先，虽然公司员工手册中没有“降职6个月”处罚措施，但其违纪行为及拒绝到新岗位上形成的旷工行为已经满足开除的条件，故无需向其支付任何经济补偿，也无需向其支付不服从工作调动期间的工资。

经查，公司员工手册规定，严重过失对应的惩罚标准是扣减绩效奖金，并无降职处分。法院认为，郑思娅作为财务人员，公司将其调岗至前台岗位明显不合理，且未与其进行有效沟通，致使其解除劳动合同，故应向其支付经济补偿金。由于郑思娅拒绝调岗且就此事一直与公司进行协商，在其因公司原因无法正常提供劳动的情况下，公司应补足其在该期间的工资。据此，于6月9日终审判决支持郑思娅的诉讼请求。

内部规定仅限降薪 任意调岗造成纠纷

2014年3月7日，郑思娅在一家餐饮管理公司开办的酒店从事财务助理工作。公司制定的员工手册载明：“员工产假为98天，晚育的另给假60天……对于员工的严重失职行为分三种情形处理：一是初犯：给予警告处分，扣减绩效奖金的60%；重犯：给予记过处分，扣减绩效奖金的70%；屡犯：给予记过处分，扣减绩效奖金的80%……”

2015年2月22日，郑思娅生育一女，系晚育。同年2月7日至6月29日，郑思娅休产假，公司

未支付该期间工资。因公司为郑思娅办理生育保险时存在时限不足，致使其产后无法领取生育津贴。

2021年4月1日，公司对于酒店违规经营行为作出处理决定。该决定载明：“门店财务助理郑思娅监管不力，未能有效发挥监督管理责任，记严重过失，降级为前台员工，自即日考察期6个月。”

之所以要给予郑思娅相应的处分，公司的理由是其存在克扣员工福利、2020年9月单独开具3400元发票明细问题。且在管理发廊、酒店电费缴纳工作中被查出存在挪用公司资金、克扣员工工资、虚开粮油发票等问题。鉴于其行为违反公司规定及《会计法》相关规定，才对其作出了降级考察的决定，亦即调整工作岗位的决定。而郑思娅不同意此次调岗，一直与公司进行协商未果。

2021年6月1日，公司向郑思娅出具告知函称：“因你违反公司制度，给门店造成经济损失，公司决定将你调至前台工作。2021年4月21日，公司给你送达申诉反馈通知书，通知你到前台到岗工作。但自公司决定调岗之日起，你一直未到新岗位工作，根据员工手册规定，你已旷工41天。”

2021年6月8日，郑思娅以被克扣、拖欠工资为由向公司出具《被迫解除劳动合同通知书》。此后又请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其支付6个月产假工资、未休年假工资及解除劳动合同经济补偿金及2021年4月至6月的工资。

公司认为调岗无错 员工应当遵照执行

由于劳动争议仲裁机构不予受理，郑思娅起诉至一审法院。

一审法院庭审时，郑思娅认可公司向其发放2021年4月工资1870元，但称公司未发放同年5月和6月工资。公司认可郑思娅未休2019年和2020年年休假，并

认可其自2019年1月起月应发工资为3200元。

对于郑思娅提出的诉讼请求，公司认为，郑思娅在多年之后再主张产假工资，明显超过诉讼时效。因为，从另外一个角度讲，郑思娅该项请求实质上由于其不符合领取生育津贴条件而向公司索要相应的钱款，应当受到诉讼时效的限制。即使公司给付这笔款项，在性质上仍然属于补偿给郑思娅本人的生育津贴而非工资，并不适用有关保障妇女儿童合法权益的规定。

公司辩称，本案中，郑思娅违规违纪在先，虽在公司员工手册中并没有“降职6个月”处罚措施，但其违纪行为及此后不服从调动形成的旷工等违纪行为，已经满足开除的条件，故公司不同意郑思娅所提出的全部诉讼请求。

公司认为，按照《公司法》及有关法律法规赋予的经营自主权，公司有权对郑思娅的违规行为作出处罚，郑思娅作为企业的一员应当在公司处罚决定作出后先到新岗位报到，之后再与公司交涉岗位的合理性，但其自始至终没有到新岗位工作，其行为严重违反了公司制度，形成长时间旷工的事实。在此情况下，其再主张相应期间的工资及补偿金，不具有合法性，对其想不劳而获的请求应予驳回。

未经协商调整岗位 员工有权予以拒绝

一审法院认为，根据《女职工劳动保护特别规定》第8条第1款“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付”的规定。本案中，郑思娅未领取到生育津贴系因公司未及足额缴纳生育保险所致，由此给郑思娅造成的损失应由公司承担。另外，郑思娅在初婚后生育

第一个子女时属晚育情形。根据公司员工手册规定，其在相应期间休产假符合规定，应当享受产假工资。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第3条规定，职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。本案中，公司未提供有效证据证明已安排郑思娅享受带薪年休假，一审法院认为，公司应向郑思娅支付相应的未休年休假工资补偿。

根据《劳动合同法》第47条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。本案中，公司以酒店存在挪用款项、克扣福利、虚开发票等问题为由，对该店违规行为进行处理。郑思娅作为财务助理因监管不力被记严重过失，降级为前台员工。但是，依据公司员工手册规定，严重过失对应的惩罚标准是扣减绩效奖金并无降职处分，且郑思娅作为财务人员将其调岗至前台岗位明显不合理，公司未与其进行有效沟通致其解除劳动合同，依据上述规定，一审法院认为，公司应向郑思娅支付解除劳动关系经济补偿金。

关于郑思娅主张的2021年4月至6月工资。依据查明的事实，由于公司将郑思娅调岗至前台岗位明显不合理，且其自收到公司作出的降职决定至其向公司提出解除劳动合同这段期间，一直到岗与公司进行协商，但因公司原因导致其无法正常提供劳动，故一审法院认为公司应向其补足这一期间工资。

综上，一审法院经核算后依法判决公司向郑思娅支付产假工资10810元、未休年假工资2942元、经济补偿金24000元、2021年5月至6月工资3887元，各项合计41189元。

公司不服一审法院判决提起上诉，经审题，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

公司未足额缴工伤保险 可向社保征收机构举报

编辑同志：

鉴于公司没有以去年职工工资总额为基数缴纳工伤保险费，而是擅自降低缴费基数，由此势必导致职工工伤保险待遇的降低。为此，我曾向法院提起诉讼，要求责令公司补足差额。但法院表示不予受理。

请问：法院的做法对吗？我该怎么办？

读者：钟菲菲

钟菲菲读者：

法院的做法并无不当。一方面，《民法典》第二条规定：“民法调整平等主体的自然人、法人和非法人组织之间的人身关系和财产关系。”《民事诉讼法》第三条也指出：“人民法院受理公民之间、法人之间、其他组织之间以及他们相互之间因财产关系和人身关系提起的民事诉讼，适用本法的规定。”虽然未足额缴纳工伤保险费势必导致职工工伤保险待遇的降低，但基于工伤保险并不是用人单位与职工之间的民事私法关系，不属于平等主体之间可以自由协商确定、变更的人身关系和财产关系，而是经办机构、用人单位与职工之间三方公法关系，用人单位有依法参保和缴费的强制性法定义务，经办机构核定标准和稽核乃至处罚的法定职责，决定了就用人单位未足额缴纳工伤保险费的行为，不属于民事诉讼的范围。法院对就此提起的民事诉讼不应受理，已经受理的也应驳回起诉。本案自然也不例外。

另一方面，《社会保险法》第六十条规定：“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的工伤保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，可以直接向社会保险费征收机构缴纳社会保险费。”

《工伤保险条例》第六十二条第一款规定：“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。”

与之对应，基于工伤保险缴费基数为本单位职工上年度工资总额（用人单位直接支付给全部职工的劳动报酬总额），公司降低标准缴费与之相违，你可以向社会保险行政部门举报，由社会保险行政部门责令公司补足。

颜梅生 法官

潘家永 律师

非全日制用工与全日制用工有哪些不同？

近日，读者秦瑞红向本报反映说，她财务会计本科毕业后去一家财务公司求职，该财务公司的人事主管说，由于公司的客户时多时少，业务不怎么稳定，所以只使用非全日制用工。若愿意来公司工作的话，双方只能签订非全日制劳动合同。

她想知道：什么是非全日制用工？非全日制用工与全日制用工有哪些不同？

法律分析

非全日制用工属于一种灵活就业形式，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。根据《劳动合同

法》的规定，非全日制用工与全日制用工之间的区别包括以下方面：

一是应否订立书面劳动合同不同。全日制用工必须订立书面劳动合同，否则，劳动者可以要求用人单位支付二倍工资；而非全日制用工可以订立口头协议，也可以订立劳动合同。

二是能否同时建立两个以上劳动关系不同。全日制用工的劳动者一般只能与一个用人单位订立劳动合同；而从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。

三是可否约定试用期不同。全日制用工可以约定试用期；而非全日制用工不得约定试用期。

四是劳动报酬结算周期不

同。全日制用工一般以月为工资支付周期。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

五是社会保险不同。为全日制劳动者缴纳社保是用人单位的法定义务。而在非全日制用工关系中，用人单位只具有为职工缴纳工伤保险的义务，至于是否要缴纳其他社保，法律未作明确规定。

六是终止用工的程序即劳动者离职时的待遇不同。在全日制用工中，用人单位辞退劳动者有严格的条件和程序限制，劳动者辞职则须提前30日（试用期内提前3日）以书面形式通知用人单位。全日制劳动者离职时，用人单位应否支付给经济补偿，视辞

退或辞职的类型不同而不同。在非全日制用工中，双方中的任何一方都可以随时通知对方终止用工，且用人单位不向劳动者支付经济补偿。

七是这两种用工形式中的女职工是否受劳动法的特殊保护有所不同。根据规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位一般不得解除或终止劳动合同，但女职工有重大过错的除外。而该解雇“三期”女职工的限制性规定在非全日制用工中是不适用的。

通过上述比较可知，非全日制用工这种就业形式有利有弊，你可以根据自己的具体情况予以选择。如果你属于女性，则建议谨慎与用人单位建立这种非全日制用工关系。