

# 因解聘协商无果被安排到门店调研学习 业务主管能否拒绝公司单方调岗?

□本报记者 赵新政

“公司提出与我协商解除劳动关系时,我明确表示同意。但是,因双方对竞业协议无法达成一致,此次协商解除劳动关系无果而终。此后不久,公司便安排我到下属门店调研学习,主要是调查职工每天的工作、吃饭等情况。”马菱(化名)说,作为产品经理的她认为公司如此安排属于单方调整工作岗位,故予以拒绝。

由于马菱未到门店调研学习,公司便以她不服从工作安排构成旷工为由将她解聘。她认为公司的行为意在规避违法解除劳动关系,要求给予赔偿。公司则称,其依法依规解聘严重违纪的马菱属行使用工自主权,是合理合法的,无需支付任何赔偿。

法院认为,双方协商解除劳动关系无果后,公司通知马菱到门店调研学习但未明确学习时间,该行为应视为对工作岗位进行调整。在新旧岗位差异较大、双方未就岗位调整协商一致的情况下,公司以马菱旷工为由解除其劳动合同属于违法,并于3月25日终审判决支持马菱的索赔请求。

## 解聘业务主管无果 安排其到门店学习

2021年5月26日,马菱与公司签订期限至2024年5月25日的3年期劳动合同。合同约定其担任产品经理职务,月固定收入28000元,适用综合工时制。同时,还约定公司根据经营需要,可结合工作能力和表现调整其工作岗位或岗位内容,薪资待遇按调整后的岗位执行;其收到通知后按时到调整后的岗位工作,若逾期2天未到岗且无正当理由,公司有权以其违纪为由解除劳动合同,并无需支付任何费用。

马菱说,产品经理的岗位主要职责包含产品设计、数字化、竞品分析、项目管理等,数字化模块对应的工作内容为商品数字化、供应商数字化、门店数字化及相关进程推进。

2022年5月20日,公司与马菱就解除劳动合同进行协商,但协商未果。同年5月25日,公司通知马菱5月26日起到公司下属门店调研学习,根据门店安排上早晚班。同时,申明根据《劳动法》及劳动合同约定,该工作安排不存在劳动合同变更。

马菱同日回复:“公司单方调整工作岗位属单方变更劳动合同,我有权予以拒绝。另外,公司此次调整岗位事由亦不符合法律规定,我拒绝调岗,并将按照劳动合同约定在原岗位工作。”

2022年5月30日,公司发送标题为“关于马菱返岗学习通知”的电子邮件,内容为:“5月26日至5月27日,你未到门店出勤,且未以任何形式请假,也未以任何形式对接门店学习安排,此举已经违反公司考勤及奖惩管理规定,属于无故旷工2日。公司询问你是否有困难,你无回

复无反馈。”

## 职工拒绝岗位调整 公司解除劳动合同

2022年6月7日,公司再次以电子邮件及企业微信方式通知马菱到门店调研学习,期限为3个月。该邮件的内容是:“首期时间:2022年6月8日至7月7日,调研学习内容是按岗位对职工逐个调研,详细记录该职工在一天内所完成的工作,每日至少完成2至3人,人均行为记录次数不低50次,如理货员10:05-10:06理货,10:08-10:09再次理货,需记录2次。”同日,马菱回复:“此次调研学习名为学习实为调岗,因公司调整工作岗位的程序和过程均违反法律规定,本人拒不接受。”

2022年6月9日19:33公司通过企业微信向马菱发送:“根据《奖惩管理制度》第6条规定,6月9日你不服从工作分配,未按时到相应岗位调研学习视为旷工。因你旷工时间累计达2天,给予严重警告处分1次,请立即按照工作安排开展调研学习。”

2022年6月10日19:47公司通过企业微信通知马菱:“6月8日至6月10日你未前往门店调研学习,亦未履行请假手续,连续旷工时间达3天,再次给予严重警告处分1次……请于6月13日前务必返岗工作,否则,公司将与你解除劳动合同。”

2022年6月13日,公司向马菱发送解除劳动合同通知,内容为其未按公司工作安排前往门店调研学习,既未履行请假手续也未予以任何解释。根据《奖惩管理制度》第6条规定,决定与其2022年6月14日解除劳动合同。

马菱不服公司解聘决定,以公司擅自单方调整工作岗位、刻意制造职工违纪事实为由,请求

劳动争议仲裁机构裁决公司向她支付违法解除劳动关系赔偿金111999元。然而,该项请求未得到仲裁支持。

## 未经协商变更岗位 职工有权不予执行

马菱不服仲裁裁决,向一审法院诉称,公司提出与她解除劳动关系经协商无果后并不甘心,为达到既将其解聘又不支付经济赔偿的目的,先后两次通过变相调整工作岗位的方式制造其严重违纪的事实。可是,公司的单方调岗行为因违法而无效,其不服从公司所谓的到门店调研学习的工作安排不属于违纪,亦不属于旷工,请求判如所请。

公司辩称,马菱2022年6月8日至6月13日期间未按时到工作岗位报到,累计旷工4天及一个年度内被严重警告2次,公司依据内部规章制度解除其劳动合同合法,不同意马菱的诉讼请求。

一审法院认为,人身从属性是劳动关系区别于其他法律关系的一个重要特征,即劳动者在与用人单位劳动关系建立期间,应接受用人单位的劳动管理,遵守用人单位的规章制度。而用人单位依据双方劳动合同的约定、规章制度或经营管理需要对劳动者进行工作安排,是用人单位对劳动者行使劳动管理权的具体表现。但是,用人单位的经营管理权亦应在合理的范围内,本案中双方2022年5月20日曾就劳动合同的解除进行协商,马菱亦进行了工作的交接,仅因双方对竞业禁止协议的解除无法达成一致意见而导致双方未协商一致解除劳动合同。

2022年5月25日,公司通知马菱自5月26日起至门店进行学习,但未明确学习时间,马菱认为

为该安排系工作岗位的调整,对岗位调整后可能导致的工资调整有顾虑,有一定的合理性。因此,马菱未到岗不属于拒不从事工作安排的行为。

2022年6月7日,公司再次安排马菱至门店进行3个月的学习,首期一个月,首先该门店出勤时间有早晚班,势必会对马菱的生活产生影响;其次马菱的工作职责中虽包括对门店数字化及相关进程推进,但公司要求其详细记录每个人一天的工作情况,明显与产品经理的职责不相符,亦与公司提供的接替其工作职工的调研事项不相符;再次,公司确认2022年7月10日支付给马菱的6227.28元系支付马菱2022年6月1日至6月9日期间5个工作日的工资,该工资支付情况与公司认为马菱2022年6月8日至9日未至门店存在旷工相矛盾,亦与公司2022年6月9日以马菱8日至9日未到岗和2022年6月10日以马菱8日至10日未到岗的2次严重警告处分相矛盾。

综上,公司以马菱严重违纪为由解除其劳动合同不符合本案查明的事实,属于违法解除。经核算,一审法院判决公司支付马菱违法解除劳动关系赔偿金86481.51元。

公司不服该判决提起上诉,二审法院认为,马菱与公司曾就劳动合同的解除进行协商,协商无果后被安排到门店学习,这样的安排应视为对其岗位进行调整。该调整无论是上班时间还是工作内容均与原岗位存在较大差异,因马菱对此次岗位调整有异议,双方未就岗位调整协商一致,故其仍到原工作地点上班不存在不当,而公司以其旷工为由解除劳动合同缺乏事实及法律依据,应属违法解除劳动合同。据此,判决驳回公司上诉,维持原判。

## 朋友私自开车肇事 车主承担赔偿责任吗?

编辑同志:

今年2月25日,朋友沈某急于赶往外地相亲,就擅自进入我家中拿走我的车钥匙,偷偷开走我的轿车。岂料,沈某在行驶过程中因接打电话不小心撞上了郭某的车,造成郭某车辆损坏,郭某本人受伤。经交警认定,沈某对事故负全部责任。由于保险理赔数额不足,郭某就要求我和沈某共同赔偿他的未获赔的经济损失计2万元。

请问,我需要承担赔偿责任吗?

读者:张繁

张繁读者:

你无需承担赔偿责任,应当由你朋友沈某一负责人赔偿。

《民法典》第一千二百零九条规定:“因租赁、借用等情形机动车所有人、管理人与使用人不是同一人时,发生交通事故造成损害,属于该机动车一方责任的,由机动车使用人承担赔偿责任;机动车所有人、管理人对损害的发生有过错的,承担相应的赔偿责任。”这里的“机动车所有人、管理人对损害的发生有过错”,根据《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第一条规定,主要是指有下列情形之一:(一)知道或者应当知道机动车存在缺陷,且该缺陷是事故发生原因之一的;(二)知道或者应当知道驾驶人无驾驶资格或者未取得相应驾驶资格的;(三)知道或者应当知道驾驶人因饮酒、吸毒,或者患有妨碍安全驾驶机动车的疾病等依法不能驾驶机动车的;(四)其它应当认定有过错的。

《民法典》第一千二百一十二条规定:“未经允许驾驶他人机动车,发生交通事故造成损害,属于该机动车一方责任的,由机动车使用人承担赔偿责任;机动车所有人、管理人对损害的发生有过错的,承担相应的赔偿责任,但是本章另有规定的除外。”就是说,未经允许驾驶他人机动车,车主对此不知情,因此,一般不应承担赔偿责任,由机动车使用人承担。但是,车主对损害的发生有过错的,则承担相应的赔偿责任。这里的“对损害的发生有过错”是指车主没有履行一般人应有的谨慎注意义务。例如,将车辆停在路边未熄火,随意放置车钥匙等。

对于本案的处理,应当适用《民法典》第一千二百一十二条的规定。沈某在未经你的允许下,私自开走你的车辆,因发生交通事故造成郭某身体和财产损失,沈某作为车辆使用人,应对此承担赔偿责任。而作为车主的你,对于沈某的行为是不知情且也无法制止,故你不应承担赔偿责任。当然,如果沈某能够证明你对本次交通事故的损害结果存在过错,那么你就应当承担相应的赔偿责任。潘家永 律师

## 公司延期转正超过试用期限,职工有权索要赔偿金

读者秦雯雯向本报反映说,她与公司签订为期2年的劳动合同,约定试用期为2个月。可是,试用期满后,公司却单方决定对她延期3个月转正。基于担心丢掉该份工作的顾虑,她违心地服从了公司的安排。

她想知道:在公司超过试用期限,延期对她转正后,她能否向公司索要经济赔偿?

### 法律分析

秦雯雯可以向公司索要经济赔偿。

试用期是指用人单位对劳动者是否合格进行考核,劳动者对用人单位是否符合自己要求也进行考核的期限。在该期限内,劳动关系还处于非正式状态。

针对试用期,《劳动合同法》第19条规定:“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一

次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。”

结合本案,基于你与公司的劳动合同期限为2年,试用期自然应当以2个月为限。公司单方决定对你延期3个月转正,实际上是把试用期从2个月改为5个月,无论是从“不得超过2个月”还是从“只能约定一次试用

期”上看,公司的行为都与之相违。

对此,《劳动合同法》第83条规定:“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”据此,公司应当就超过2个月部分按照法律规定向你支付赔偿金。

廖春梅 法官