

未经协商即变更工作地点

职工拒绝到新地点上班不构成旷工

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第17条、第35条规定，工作地点属于劳动合同重要内容，如需变更应当经用人单位与劳动者协商一致。孙湛滢（化名）所在公司根据生产经营需要，未经协商即将他从北京调往外地工作。尽管工作性质未变、工资未降，但他拒绝到新工作地点上班。于是，公司以旷工为由将他解聘。

公司认为，其一在建项目迫切需要其他工程经理前往支援，考虑到孙湛滢具有现场工程管理经验就将他调到这里。这样做既符合行业惯例，也未降低其收入，还符合劳动合同约定的调岗条件，完全具备必要性、合理性、合法性等要求。孙湛滢无理拒绝工作安排，公司有权解除劳动合同。

法院认为，公司未就调整工作地点及岗位事宜与孙湛滢进行协商，在此情况下径行将其调往外地，该调岗行为存在明显不当。孙湛滢明确拒绝调岗并在原岗位打卡上班，而公司以旷工为由与其解除劳动合同不符合法律规定。据此，法院于5月17日终审判令公司向孙湛滢支付违法解除劳动合同赔偿金。

公司单方调整岗位 职工拒绝外地上班

2020年12月7日，孙湛滢入职公司担任北京工程管理部工程经理。双方在劳动合同中约定其工作地点为北京，公司可根据工作需要和绩效考核结果，按照合理诚信原则，变动其工作岗位及工作地点。

2022年1月26日，公司向孙湛滢发出调岗通知书，自次日起调孙湛滢至外地某项目任工程经理职务，新岗位薪酬待遇与原岗位

保持一致。孙湛滢不同意前往新岗位报到，仍在原岗位打卡上班。

2022年1月30日，公司出具《解除劳动合同通知函》，以孙湛滢2022年1月28日、29日累计旷工2天，违反《考勤休假管理制度》为由解除其劳动关系。孙湛滢对此不予认可，要求支付违法解除劳动合同赔偿金并为其开具离职证明。

仲裁庭审理中，孙湛滢提交纳税记录，证明其离职前12个月平均工资为30800元，公司主张月平均工资30000元，但未提交证据。

孙湛滢提交的社保缴费信息显示，其缴费年限7年5个月，每年享有5天法定年休假。此外，公司《考勤休假管理制度》规定：“职工入职后开始享受年假，司龄每满1年，年假增加1天，当年度有限期内可使用。年假有效期为15个月（当年度1月1日至次年3月31日），逾期作废。”

公司提交的《关于2022年春节放假的通知》规定：“2022年1月30日至2022年2月7日放假，其中1月30日、2月7日计为个人年假天数。”同时提交考勤记录，主张2022年1月30日孙湛滢已休1天年假。

经审理，仲裁裁决公司支付孙湛滢违法解除劳动合同赔偿金92400元、2020年12月7日至2020年1月30日期间未休年休假工资13793.10元、为孙湛滢出具解除劳动合同通知书。

应否给付经济赔偿 争议双方各有主张

公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，其对孙湛滢的工作调岗安排具有必要性、合理性、合法性。

首先，新冠疫情导致公司业务

绩下行，不得已进行组织架构调整，为此，公司迫切需要按照工作需求将职工在不同省份之间进行调整。因外地一项目拟于2022年4月交付且项目仅有一名工程管理人员，公司迫切需要安排其他符合条件的工程经理前往该项目支援，考虑到孙湛滢具有现场工程管理经验，将其调至该项目是必要的。

其二，公司曾根据工作需要调岗孙湛滢一次，2022年1月26日再次对其调岗，仍保护其职务薪酬待遇不变。因当地生活消费水平明显低于北京，本次调岗没有降低孙湛滢的收入，反而降低了其生活成本，变相提高了他的工作收益。这样做，完全符合行业惯例，是合理的。

其三，双方在劳动合同中约定，公司可根据工作需要和孙湛滢业绩能力，按照合理诚信原则变动其工作岗位及工作地点，其应服从安排。从此次岗位调整过程看，公司系在合理范围内对孙湛滢工作岗位及工作地点进行调整，是合法有效的。

另外，公司还提交证据证明孙湛滢入职时通过微信方式阅读公司规章制度，且签署了规章制度阅读确认书。其中，《考勤休假管理制度》第18条第3项规定：“职工单次连续旷工2日，视为严重违反公司规章制度，公司有权解除劳动合同并不支付经济补偿金。”现孙湛滢未服从公司工作调岗安排，在公司于2022年1月26日通知调岗，于2022年1月28日通知返岗后，孙湛滢仍旧未前往新岗位工作，该行为符合这一制度规定。由此，公司认为其有权解除孙湛滢的劳动合同并不支付经济补偿金。

2022年1月30日，公司通过微信、电话及邮件方式通知孙湛

滢于2022年1月30日解除劳动合同关系，孙湛滢于当天通过微信、邮件方式确认已收到解除通知。

不过，孙湛滢不同意公司的诉讼请求，同意仲裁判决。辩称公司单方调整工作地点违反法律规定，以旷工为由解除劳动合同是单方违法解除应当支付经济赔偿金。其在2021年的年假没有休完，应当享有未休年休假加班工资。

未经协商径行调岗 公司之举属于违法

一审法院认为，依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。用人单位因自身原因需要调整劳动者用工岗位的，需与劳动者协商一致，协商不成双方仍应按原合同履行。本案中，公司未就调整工作地点及岗位事宜与孙湛滢进行协商的情况下，径行将孙湛滢调至外地，导致孙湛滢的工作地点发生重大变化，调岗行为存在明显不当，孙湛滢明确拒绝调岗并在原岗位打卡上班，公司以旷工为由与孙湛滢解除劳动合同不符合法律规定，应当向孙湛滢支付违法解除劳动合同赔偿金。公司未就孙湛滢月平均工资举证，一审法院采纳孙湛滢主张的离职前12个月平均工资为30800元。

孙湛滢入职公司前累计工作已满一年，每年享有5天法定年休假，2020年12月7日至2020年12月31日、2022年1月1日至2022年1月30日折算年休天数均不足1天，故孙湛滢2020年12月7日至2022年1月30日共享有法定年休假5天。根据公司《考勤休假管理制度》，2021年12月7日起孙

湛滢司龄满1年，享有1天福利年休假，该福利年休假有效期至2022年3月31日。公司主张孙湛滢2022年1月30日未上班，应当抵扣年假天数，但未明确约定抵扣法定年休假还是福利年休假。故一审法院认为2022年1月30日抵扣1天福利年休假，公司应支付孙湛滢5天年休假工资，仲裁计算的未休年休假工资不高于一审法院核算金额，一审法院予以确认。

一审法院认为，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。用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。孙湛滢在仲裁申请中主张开具离职证明，仲裁裁决公司为孙湛滢出具解除劳动合同通知书系笔误，原意应为出具离职证明。公司主张已为孙湛滢出具解除劳动合同通知书，但该书解除通知书中并无解除劳动合同证明的必要内容，故公司仍应为孙湛滢出具离职证明。

综上，一审法院判决公司支付孙湛滢违法解除劳动合同赔偿金92400元、未休年休假工资13793.10元、为孙湛滢出具解除劳动合同的证明。

公司上诉称，原审判决公司为孙湛滢出具解除劳动合同的证明，并非原审中公司的诉讼请求，即便仲裁笔误，孙湛滢亦有其他途径救济。本案中，孙湛滢并未诉求公司出具解除劳动合同证明，原审违反法律程序直接判决公司没有起诉的事项，明显严重违法法定程序。二审法院审理认为，原审认定合法且不违反不告不理原则，故判决驳回上诉，维持原判。

雇员受伤后因精神抑郁自杀，雇主应否赔偿损失？

读者郭程程（化名）向本报反映说，她的丈夫受雇于李某期间，因工作原因受到重伤。此后虽经医院救治，伤情有所好转，但因痛苦导致其通宵不眠，感到度日如年并被诊断为抑郁症。前些日子，其丈夫乘人不备跳楼自杀身亡。因李某以其与自杀无关为由，拒绝承担由此造成的损失。

她想知道：雇主李某究竟应承担赔偿责任？

法律分析

雇主李某应承担一定的赔偿责任。

《民法典》第1192条规定：“个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。提供劳务期间，因第三人的行为造成提供劳务一方损害的，提供劳务一方有权请求第三人承担侵权责

任，也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后，可以向第三人追偿。”即无论是提供劳务一方受到伤害，还是提供劳务一方伤害他人，接受劳务一方承担责任的前提都是损害与提供劳务一方提供劳务的行为有关。

与之对应，雇主李某应就郭程程的丈夫自杀死亡作出赔偿，也应当以是否与提供劳务有关来考量。其丈夫在工作中遭遇伤害后，由于痛苦、恐惧导致通宵不眠，感到度日如年、生不如死，后被诊断为抑郁症，即患上抑郁症与提供劳务受伤有关，最后之所以自杀身亡，也与提供劳务受伤并患上抑郁症之间存在一定的因果关系，因此，雇主李某应当承担赔偿责任。

同时，基于《民法典》第1173条规定：“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的，可以减轻侵权人的责任。”郭程程丈夫的死亡直接源于自杀，并非完全因为受伤，甚至受伤的参与度较小，故雇主李某应承担一定的损失即在20%左右。

廖春梅 法官

辞呈写明“请批示” 当心招来赔偿责任

编辑同志：

前些日子，因想试探一下公司的意见后再确定是否“跳槽”，我向公司提交了一份可能在30日后离职的辞呈，并写明“请公司批示”，但没有明确公司批示的期限。后来，因公司没有作出是否批准我辞职的批示，我就在递交辞呈30日后离开了公司。岂料，公司于近日以我擅自离职、导致整个生产线停止生产为由，要求我依据劳动合同的约定赔偿10%的经济损失。

请问：我究竟应否承担相应的赔偿责任？

读者：吕程程

吕程程读者：

你应当依据劳动合同的约定向公司承担赔偿责任。

《劳动合同法》第三十

七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”即劳动者享有预告解除权，只要劳动者采用了书面形式，无论用人单位是否同意，劳动合同都于三十日期满后的约定日期解除。但是，如果劳动者在辞呈中冠以请用人单位“批示”，那就意味着其是否辞职仍有协商余地。也就是说，如果用人单位能够满足劳动者的某些愿望，劳动者也许不会离职，辞呈实际上因失去原有性质，已经转化为劳动者向用人单位提出协商解除劳动合同的意思表示，劳动关系解除时间取决于用人单位的批准时间，在辞呈被用人单位批准之前，双方劳动关系并未解

除。

结合本案，正因为你在辞呈只是表示“可能”在30日后离职，写明了“请公司批示”字样，没有要求公司什么时间之前作出批示，这就意味着即使公司还没有作出批示，你与公司的劳动合同也不因间隔30日便产生解除的法律后果。

另外，《工资支付暂行规定》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。”依据该规定，由于你的离职，导致公司整个生产线停止生产，给公司造成了实际损失。在这种情况下，公司无疑有权依据劳动合同要求你对公司的损失进行赔偿。

颜梅生 法官