

劳动者对不当用工行为有权说“不”

按照《劳动合同法》等法律法规规定，用人单位享有用工自主权，但这种权力的行使必须依法依规进行，不得无限度滥用。以下案例评析表明，如果用人单位存在不当用工行为时，劳动者有权对其说“不”！

行为1

要求劳动者接受劳务派遣，若有不从则解聘

褚晓奇在公司工作到第五年时，公司开始停止为他缴纳社会保险。到了第六年即劳动合同将要到期时，公司要求他与某劳务派遣公司签订劳动合同。同时，公司承诺在他被派遣回来之后，其仍从事原来的工作，且岗位、待遇均不改变。公司还称，由劳务派遣公司为他补缴此前拖欠的社会保险费用。

褚晓奇认为，公司在其劳动合同到期时，应当依法与他签订无固定期限劳动合同。因此，明确表示不同意与某劳务派遣公司签订劳动合同。而公司提出，如果不接受劳务派遣，一切后果自负，包括将他解聘。

【评析】

是否与用人单位签订劳动合同、与哪个用人单位签订劳动合同，是劳动者的基本权益。因此，公司无权强迫褚晓奇必须与劳务派遣公司签订劳动合同。

《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：……（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的。”该法第四十六条第（一）项规定：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。结合本案情况，褚晓奇可依据这些规定，以公司未为他缴纳社会保险为由要求公司支付离职经济补偿金。同时，他还可以向劳动监察部门投诉，要求公司为他补缴社会保险费用。

行为2

劳动者不接受工作地点调整，即可按照辞职对待

罗利与公司签订的为期三年的劳动合同约定，其工作岗位是司机，工作地点在某市A区。2024年6月8日，在劳动合同到期前，公司发布人员分流安置方案，通知罗利被分流到C区即市郊开发区工作。

罗利向公司提出，他一直居住在A区，孩子正读小学，每天都需要接送。况且，在薪资没有作相应调整的情况下，他到C区工作客观上会增加工作和生活成本。公司答复称，如果不按时报到上班，公司不再与他续签劳动合同，并按主动辞职对待。

【评析】

《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的。”该法第四十四条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的……”

本案中，在劳动合同即将期限届满前，公司未经协商单方调整罗利的工作地点，让他到离家较远的C区工作。这样做，必然会增加罗利为履行工作职责而付出的交通及时间成本，而公司事先既未取得罗利的同意认可，也未提出相应的解决方案以弥补其额外增加的支出，该行为属于变相降低原劳动合同条件之情形。

因此，双方劳动合同到期时，即便是罗利拒绝续签劳动合同，公司亦应按上述法律规定向罗利支付经济补偿金。

行为3

劳动者离职交接必须到位，否则不予办理离职证明

孙春平系公司业务部销售员。在与公司解除劳动合同时，他按照公司要求将其掌握的客户名单、电话、历年销售合同书账目等全部交接给了接任者，但是，公司仍然认为他有所保留，未将客户相关资料全部交清，并以此为由拒绝为他办理离职手续。

孙春平通过招聘被某单位录用。但是，他在2024年6月5日报到前未能提交离职证明等必备材料，结果导致该单位放弃对他的录用。他认为，公司应当对他遭受这样的损失承担赔偿责任。

【评析】

《劳动合同法》第五十条规定：“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，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”该规定是法律强制性规定，属于后合同义务性质。既然为离职劳动者出具相应证明是用人单位的法定义务，在履行上就不存在法律意义上的抗辩权，即一方不得以另一方不履行先合同义务为由，拒绝履行自己的后合同义务。况且，法律法规也未规定用人单位向劳动者出具解除或终止劳动合同的证明需以劳动者完成工作交接为前提。因此，公司拒绝出具离职的做法于法无据。如果孙春平确有证据

证明因公司未出具离职手续而导致其不能就业，公司应对其所受损失承担赔偿责任。

行为4

休产假女职工拒绝提前上班，单位可安排其待岗并降薪

陈爱东与公司在劳动合同中约定，其工作岗位为文秘综合员，月工资5800元。此外，合同还约定公司有权根据需要调整其工作岗位与薪酬。2024年2月初，在陈爱东休产假到期前，公司通知她提前上班，否则其所在工作岗位将招聘新人，由此带来的一切后果均由其本人自负。

因与公司多次沟通未果，陈爱东便继续休假，未按照公司要求提前返岗上班。待她产假期满后到公司上班时，公司却以暂时无工作岗位安排为由让她待岗休息，工资也由原来的每月5800元降为每月3000元。

【评析】

劳动合同虽约定用人单位有权根据需要调整劳动者的工作岗位与薪酬，但是，这种调整并非无限制的随意调整。本案中，双方对薪酬调整到何种程度并未明确约定，属于约定不明。况且，公司并非调整陈爱东的工作岗位，而是让其待岗，属于未为其提供劳动条件。在这种情况下，《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的，劳动者可以解除劳动合同。”该法第四十六条规定：“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。”因此，当陈爱东提出离职

时，公司应当向其支付经济补偿金。

行为5

只要劳动者拒绝加班，单位即有权解除劳动合同关系

闫璐瑶与公司在劳动合同中约定，其在职期间实行标准工时工作制，即每天工作时间不超过8小时，平均每周不超过40小时。若因生产经营需要的加班，其不得拒绝。2024年2月2日为传统节日“小年”，2月3日、4日是双休日，公司要求包括闫璐瑶在内的部分职工加班，但她既未参加加班，也未请假且未告知公司。事后，公司以违反劳动合同约定、违反公司制度为由，向其发出解除劳动合同决定。

【评析】

《劳动合同法》第三十一条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。”休息权属法定权利，不得随意剥夺。用人单位与劳动者未经协商并征得劳动者同意，无权强制劳动者加班。即便双方签订的劳动合同约定“因生产经营需要的加班，劳动者不得拒绝”，该约定也因与法律规定相违背而无效。经查，闫璐瑶系第一次拒绝加班，其行为并未达到严重违反公司制度程度，公司解除其劳动合同缺乏事实及法律依据。在这种情况下，闫璐瑶既可以主张公司解除其劳动合同的行为无效，要求继续履行劳动合同，其也可以离职并要求公司向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官

确定女职工退休时间应根据岗位而非年龄

编辑同志：

我是一名即将年满50岁的女性，在一家公司担任行政领导职务。有人认我到了50岁就应当退休，理由是该年龄为国家规定的退休年龄。也有人认为我可以干到55岁，理由是我的工作岗位决定了可以放宽年龄限制。

请问：确定女工退休时间的依据究竟是年龄还是工作岗位？

读者：林静静（化名）

林静静读者：

确定女工退休时间的依据应当是工作岗位，而非年龄。

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第46条、第75条分别规定：“关于在企业内录干、聘干问题，劳动法规定用人单位内的全体职工统称为劳动者，在同一用人单位内，各种不同的身份界限随之打

破。应该按照劳动法的有关规定，通过签订劳动合同来明确劳动者的工作内容、岗位等。用人单位根据工作需要，调整劳动者的工作岗位时，可以与劳动者协商一致，变更劳动合同的相关内容。”“用人单位全部职工实行劳动合同制度后，职工在用人单位内由转制前的原工人岗位转为原干部（技术）岗位或由原干部（技术）岗位转为原工人岗位，其退休年龄和条件，按现岗位国家规定执行。”

另外，《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》（劳社部发〔1999〕8号）第一条规定：“国家法定的企业职工退休年龄是：男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁……”《国家经济贸易委员会、人事部、劳动和社会保障部关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革

意见》（国经贸企改〔2001〕230号）第二条规定：“在国有企业内部取消企业行政级别。企业不再套用国家机关的行政级别，不再比照国家机关公务员确定管理人员的行政级别，打破‘干部’和‘工人’之间的界限，变身份管理为岗位管理。在管理岗位工作的即为管理人员。管理人员是指企业内部担任各级行政领导职务的人员、各职能管理机构的工作人员以及各生产经营单位中专职从事管理工作的人员。”

依据上述规定，确定女职工的法定退休年龄，已经不再按照干部、工人的身份来确定，而应按照管理岗与非管理岗的岗位区别来判断，即管理岗位55岁达到法定退休年龄，非管理岗位50岁达到法定退休年龄。基于你担任公司行政领导职务，你自然可以在55岁时退休。

颜梅生 法官

劳动者工伤后被不当调岗拒绝到岗仍可领取伤残津贴

读者李萍萍（化名）近日向本报反映说，她在工作时间、工作地点、因为工作原因受伤后被认定为工伤，且构成六级伤残。由于无法继续在原岗位工作，公司将她调到需上夜班的仓库担任仓管。

她想知道：自己是一名女工，因工伤残的又是眼睛，并不适宜从事仓管工作。在这种情况下，如果她拒绝到岗，能否要求公司继续向其支付伤残津贴？

法律分析

李萍萍仍可向公司索要伤残津贴。

《工伤保险条例》第三十六条规定：“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：……（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴

实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。”

虽然上述规定已将“难以安排工作”作为用人单位按月发给伤残津贴的条件，但其中的“适当”已经表明，并非只要用人单位安排了工作，便可以拒绝支付伤残津贴。简而言之，“适当”就是必须适合工伤职工，包括符合其身体伤残的具体情况、性别、履职能力、文化程度、技术水平、心理状态等，而不是随意。只有在用人单位提供合适岗位，工伤职工恶意拒绝，或者对新岗位过于苛求，致使无法满足时才是例外。

与之对应，李萍萍是一名女工，且伤残的是眼睛，其不适宜从事仓管工作，不属于恶意拒绝或者对新岗位过于苛求，这就意味着公司的工作安排并不“适当”，仍属“难以安排工作”。因此，公司仍应根据其月工资的60%且在不低于当地最低工资标准的情况下，按月向其支付伤残津贴。

颜东岳 法官