

在协商调整工作内容及岗位时遭到职工拒绝 公司以不服从安排为由 辞退职工为何违法?

□本报记者 赵新政

公司提议调岗降薪 职工明确予以拒绝

2017年6月1日，汪雯垭入职公司，每月工资10500元，双方签订的最后一份劳动合同为2021年6月1日起的无固定期限劳动合同。合同第6条约定，公司可以根据工作需要及汪雯垭的工作能力，调整其工作岗位和工作地点；汪雯垭应按公司的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准，并接受公司规章制度对工作成果的考核处理。

汪雯垭入职公司前的两段工作经历显示，其职务均为总账会计。公司招聘时以会计岗位将其招录，转正审批表记载其职位为会计，部门为专业部。实际上，她一直在公司从事税务顾问工作，所在部门为税务部，主要为客户公司提供税务筹划等相关税务咨询以及商务服务工作。2023年1月31日，公司将税务部及会计部合并为专业部。

2023年2月28日，公司监事王某给汪雯垭发微信“接下来你要接会计做账吗？”“我能保证的是，如果业务发展好了，还会第一时间考虑你的职业规划。”“现在公司业务不好，你有两个安排，最好的安排是你从事一段会计工作，公司能维持住你目前的薪水。如果不行，只能执行‘项目星制度’降岗位，降薪。”对此，汪雯垭在微信上回复“公司正常在运营，调岗减薪是不是理由有些牵强？”并于2023年3月24日通过邮件回复公司“我还是考虑决定不接手财务外包。”

2023年3月28日，公司给汪雯垭发送的邮件载明：“按照你完成的38颗星，对应岗位是‘助理’档，但考虑你的专业能力和业务水平潜力，公司按照高一级的‘顾问’档进行调整，薪资按照7000元/月执行。”汪雯垭回复：“我不同意公司的单方面减薪决定。”

2023年4月3日，公司向汪雯垭发送调岗调薪通知载明：“高级项目顾问全年要完成60至80颗项目星，你2022年1月至2023年3月完成38颗项目星，连续15个月

汪雯垭（化名）一直在公司从事税务顾问工作，当公司改变内设机构打算让她从事会计工作时，双方在工作岗位及工资报酬调整一事上未能协商一致。尽管如此，公司仍单方面对她做出调岗降薪的决定。

此后，公司以汪雯垭长达8个月拒绝合理工作安排，且存在辱骂公司领导、消极对抗工作等严重违纪行为为由将她辞退，她则要求公司给付违法解除劳动关系经济赔偿。

法院认为，公司可以合理调整汪雯垭的工作内容，但应保障其合法权益。在汪雯垭多次拒绝调岗后，公司单方降低其薪资标准构成违法。因公司提供的证据系双方就工作内容进行协商，并非对汪雯垭下达工作指令后被其拒绝，故公司的辞退理由亦不成立。1月21日，二审法院判决支持汪雯垭的主张。

未完成对应级别的岗位业绩要求，同时拒不接受公司安排的外包服务工作，应给予调岗调薪。现决定将你调整为项目顾问级别，薪资待遇按照对应岗位的7000元/月执行，从2023年3月工资实施。”汪雯垭于同年4月7日回复不同意减薪决定。

职工遭遇无故辞退 要求给付经济赔偿

2023年8月31日，公司以汪雯垭“辱骂领导、消极怠工的行为已经严重违反公司规章制度，破坏公司的良好团队精神，影响其他职工的工作热情”为由，对她发出辞退通知。

她则申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金153749.92元、2023年3月1日至2023年8月31日的工资差额18499元。

经审理，仲裁裁决公司支付汪雯垭2023年3月1日至2023年8月31日工资差额17482.19元，对其余请求不予支持。她不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

庭审中，汪雯垭提供的劳动合同中岗位一栏未填写，并主张她入职后从事税务顾问，所在部门为税务部。公司对她入职后的工作无异议，但亦提供劳动合同、转正审批表及职工信息登记表。公司提供的劳动合同中岗位一栏为会计，转正审批表载明汪雯垭的职位为会计，汪雯垭所学专业为会计学。汪雯垭对公司提供的劳动合同岗位一栏不予认

可，其余无异议。

公司提供的《员工手册》第8章规定：“拒不执行上级命令，不服从管理，不服从正常调动、分配”为严重过失，对于严重过失，公司可立即予以解除劳动合同，不支付经济补偿金；第9章列明职工有下列情形之一，属于严重违反公司制度，公司可以解除劳动合同，包括因个人原因导致客户投诉两次以上（含两次）、消极怠工，工作态度不积极、公司安排的工作2次以上（含2次）不能按时完成，对待同事、客户不团结、不友好、语言负面、恶语伤人、大吼大叫等。

一审法院认为，根据汪雯垭提供的劳动合同，其岗位一栏为空白，但其入职后主要从事税务顾问工作。公司作为用人单位可根据自身业务需要，合理调整汪雯垭的工作内容，安排其从事部分会计工作，但应保障其合法权益。在汪雯垭多次拒绝调岗后，公司单方调整其薪资标准，已降低了其收入，即使其在后续工作中存在工作态度不积极、不能按时完成工作或不团结不友好等行为，也并非入职后的一贯作为，且公司未就汪雯垭存在上述行为提供充分证据，故构成违法解除劳动合同，汪雯垭请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金，于法有据，法院予以支持。

结合查明的案情，一审法院判令公司支付汪雯垭2023年3月1日至2023年8月31日的工资差额17482.19元、违法解除劳动合同经济赔偿金143841.95元。

不能证明违纪事实 公司承担违法责任

公司不服一审法院判决，上诉请求维持一审判决第一项，撤销第二项。其理由为汪雯垭虚报2023年1月份的项目奖金，因未获公司准许便心怀不满，并在此后的工作中产生比较激烈的情绪对抗，消极怠工、辱骂同事。公司因业务调整，将税务部和会计部合并成立为专业部。合并之后专业部必须做包括会计记账和税务商务服务在内的全部工作，公司需将汪雯垭的岗位从高级项目顾问调整为项目顾问岗位，且答应调岗后维持待遇水平，但汪雯垭拒绝。

公司称，汪雯垭的入职申请表、劳动合同以及保密协议和转正申请书均载明其工作岗位是会计，因此，公司对其进行调岗并无不当。而其存在两项严重违纪事实，一是在长达8个月的时间里，拒绝公司的合理工作安排，且态度强硬。二是汪雯垭存在辱骂公司领导、消极对抗工作的行为。公司不得已才将其辞退。

二审法院认为，公司以汪雯垭“辱骂领导、消极怠工的行为已经严重违反公司的规章，破坏公司的良好团队精神，影响其他员工的工作热情”为由解除劳动合同，但是，就汪雯垭辱骂领导的事实公司未提供任何证据予以佐证。就消极怠工、不服从工作安排，公司仅提供汪雯垭表示不愿意接手财务外包、不愿意接受公司安排的其他客户的聊天记录。鉴于公司所提供的证据系双方就工作内容进行协商，并非公司对汪雯垭下达工作指令后被汪雯垭拒绝，故公司的解除理由亦不成立。

因公司解除与汪雯垭的劳动合同缺乏事实依据属于违法，应当向汪雯垭支付违法解除劳动合同赔偿金。二审法院认为，公司的上诉请求不能成立，应予驳回。鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，依照《民事诉讼法》第177条第1款第1项规定，判决驳回上诉，维持原判。

合同期满后继续用工 应当支付二倍工资吗?

读者李俊生（化名）在咨询时说，他在北京一家公司上班。在双方签订的劳动合同到期后，公司既未立即给他办理离职手续，也未与他续订书面劳动合同。于是，他就一直在原岗位上，公司也像以前一样向他发放工资。可是，时隔6个月的近日，公司突然让他立即走人。

李俊生想知道：公司能否立即与他终止劳动关系？他可以主张什么权利？

法律分析

上述问题可以分述如下：

一方面，公司可以与李俊生立即终止劳动关系。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条第一款规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。”该规定的适用范围仅限于用人单位与劳动者在前一个固定期限劳动合同到期后未续订劳动合同，且双方不具备法定应当订立无固定期限劳动合同的情形下所形成的事实劳动关系。

上述规定表明，对劳动合同期满继续用工的，无论是用人单位还是劳动者均有权随时终止劳动关系。本案中，在双方订立的劳动合同到期后你继续在原岗位工作，公司未提出异议且工资照发，仅表明双方之间形成了事实劳动关系。因此，公司在对李俊生继续用工6个月后，立即终止双方的事实劳动关系并不违法。

另一方面，李俊生可以要求公司向其支付未订立书面劳动合同的二倍工资。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条第一款规定中的“视为双方同意以原条件继续履行劳动合同”，仅仅是解决双方在形成事实劳动关系期间的权利义务如何确定的问题，而不是可以免除用人单位应负的主动与劳动者签订书面劳动合同的法定责任。因此，用人单位在劳动合同期满后继续用工，且未与劳动者续订书面劳动合同的，应当向劳动者支付未签订劳动合同二倍工资。

对此，北京市高级人民法院印发的《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第28条规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位超过1个月未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第八十二条的规定，向劳动者支付二倍工资。”据此，李俊生可以向公司索要劳动合同期满后至离职前6个月期间的二倍工资差额。

潘家永 律师

他人承诺代老板还欠薪，老板到期不还时由其支付

编辑同志：

2024年10月中旬，我向个体工商户康某索要欠薪时，康某提出需给予其3个月的期限。看到我担心康某到期无法兑现，不太相信康某作出的承诺，在一旁观看的刘某承诺说：“如果届时康某没有支付欠薪，则由我代替康某支付。”为此，我们三人还签订一份书面协议。

请问：在3个月后的近日，我可否直接要求刘某支付欠薪？

读者：何莉莉（化名）

何莉莉读者：

你可以直接要求刘某支付。这里涉及到债务加入问题。对此，《民法典》第五百五十二条规定：“第三人与债务人约定加入债务并通知债权人，或者第三人向债权人表示愿意加入债务，债权人未在合理期限内明确拒绝的，债权人可以请求第三人在其愿意承担的债务范围内和债务人承担连带债务。”与之对应，债务加入是指第三人与债务人约定加入债务并通知债权人，或者第三人向债权人表示愿意加入债

务，债权人在合理期限内未明确拒绝的情况下，债权人可以请求第三人在其愿意承担的债务范围内和债务人承担连带债务。

上述“连带”是指债权人可以选择要求债务人、第三人共同清偿，也可以选择其中之一清偿。其构成要件为：原债权债务关系有效存在、第三人与债务人约定第三人作为新债务人加入该债的关系来承担债务、原债务人债务并不减免、将此债务加入的情形通知债权人，或者第三人向债权人表示愿意加入债

务，债权人在合理期限内未明确拒绝。

基于欠薪属于民事法律关系中“债”的范围，这就意味着你能否直接要求刘某清偿欠薪，取决于本案是否符合债务加入的构成要件。根据本案事实，答案是肯定的：一是康某与你之间的欠薪与被欠薪关系客观存在且合法有效；二是刘某已经明确向你、康某表明，康某不付欠薪他会付；三是你已当即表示同意，且三方就此签订了书面协议。

廖春梅 法官