

未经协商即调整职工工作岗位

公司以不服从调动为由解聘职工属违法

□本报记者 赵新政

“未经协商，公司即将我的工作岗位从仓储管理改为固体开关拆包。”孙伦文（化名）说，因公司未告知具体的工资待遇也未告知向谁报到，所以，他不同意此次调岗且一直在原岗位工作。而公司认为其拒绝到新的岗位开展工作并在上班期间消极怠工的行为属严重违纪，遂依据企业规章制度将他解聘。

孙伦文不认可公司的主张，辩称公司提供的他玩手机的照片为休息时间而非工作时间，要求公司承担违法解除劳动关系赔偿责任。法院审理认为，公司虽主张孙伦文存在违纪、不服从安排、消极怠工等情形，但未就调整工作岗位已与孙伦文协商一致充分举证，且提交的证据亦不足以证明孙伦文存在上述违纪情形。近日，二审法院判决支持孙伦文的诉讼请求。

未经协商变更岗位
职工不服解聘决定

2011年9月25日，孙伦文入职公司先后担任装配工及仓储管理员，双方曾签订多份劳动合同，其中最后一份劳动合同期限为2021年11月16日至2023年11月15日。孙伦文实际工作至2023年8月4日。2023年8月5日，公司向孙伦文发送解除劳动合同通知书，主要内容是：“由于你从2023年8月1日至今一直未按照部门的通知到相应岗位开展工作，在工作时间消极怠工，给部门工作和车间生产造成较大影响。鉴于上述表现，公司根据相关法律法规及公司规章制度，决定与你解除劳动关系。”

孙伦文不服公司解聘决定，向劳动争议仲裁机构提出仲裁申请。

庭审中，孙伦文主张公司属于违法解除劳动合同，应支付违法解除劳动关系赔偿金。公司对该主张不予认可，称孙伦文没有按照公司要求去新岗位报到，而是在原来的仓储员岗位消极怠工。因其在上班时间玩手机，严重违反公司制度，故依据《员工手册》将其解聘属于合法解除劳动合同。

为此，公司提交仓储部工作调整通知、公告照片、孙伦文工作照片、《员工手册》等证据。其中，落款日期为2023年7月27日的仓储部工作调整通知内容载明：自2023年8月1日起，孙伦文调整为固体开关拆包工作，并要求按时到相应岗位开展工作，未按照通知到岗工作者视为旷工行为；公告照片显示该通知张贴于公告栏中；孙伦文工作照片显示孙伦文坐着并在看手机；《员工手册》载明：有下列行为之一的职工，属严重违反公司规章制度，公司有权立即解除劳动关系，触犯国家法律法规者，将送交公安机关处理：（1）经常迟到、早退者，连续旷工满三日，或一个月内累计旷工达四日者……（3）上班时间聊天，唱歌，吃零食，看小说、杂志等与工作无关的行为者；……（7）未在规定期限内完成工作任务并无正当理由；……（32）依照劳动合同被派任工作而无故拒绝。

孙伦文对上述证据真实性认可，但主张公司调岗并未与其协商，且具体待遇也未告知，亦未告知具体向谁报到，其不同意公司的调岗行为，故一直在原来的工作岗位工作。上述照片显示的时间为休息时间，其不存在上班时玩手机的情形，亦不存在违纪行为及消极怠工的情况。

职工请求给付赔偿
获得仲裁裁决支持

在仲裁庭审中，孙伦文主张他于2018年11月1日至2023年7月31日存在加班，其中，2018年11月1日至2022年11月30日期间按综合工时制计算，2022年11月30日之后按照标准工时制计算，要求公司支付上述期间延时、休息日、法定节假日加班费共计69445.98元。

为此，孙伦文提交自行制作的加班工时统计表、2018年至2022年考勤记录、签到表复印件、微信截图复印件、视频及录音证据。其中，他与孟某之间的聊天记录内容载明：孙伦文工资组成部分是岗位工资+绩效工资+计件工资，其中计件工资是

根据部门工作量制定一个计件分配计划，干的多拿的多。

公司对孙伦文的上述主张及证据均不认可，称不确定视频及录音中是否为孟某本人，且孙伦文的部分主张已超过仲裁时效。公司表示，孙伦文工资构成中存在计件工资，多劳多得，对于有时延长工作时间的情形已按照计件工资予以发放，故不同意支付加班费。经询，孙伦文认可工资构成中存在绩效，绩效按照入库量多劳多得，每月浮动发放。

依据查明的事实，劳动争议仲裁机构裁决公司支付孙伦文违法解除劳动关系赔偿金160536元，驳回其他仲裁请求。公司及孙伦文均不服该裁决，在法定期限内提起诉讼。

调岗违反法定程序
即使合理亦属无效

公司诉称，为了完善仓储部门业务的发展，其于2023年7月27日对仓储部工作进行了调整，将时任仓储管理员一职的孙伦文的工作内容调整为固体开关拆包工作。孙伦文收到通知后未到相应岗位开展工作且在上班过程中消极怠工，上班期间聊天玩手机，遂依据《员工手册》有关规定与孙伦文解除劳动合同。因公司系合法解除劳动合同，故无需支付经济赔偿。

另外，公司认为其根据生产经营需要调整职工的工作岗位是企业用工自主权的重要内容，是企业正常生产经营所必须，劳动者对企业合理调岗予以配合是劳动关系人身属性的具体体现。在公司调岗系合理合法的情况下，孙伦文对于调岗不予配合且消极怠工是错误的，公司有权依据内部制度规定进行处理。

关于双方争议的违法解除劳动关系赔偿金问题，按照法律规定，因用人单位作出解除劳动合同决定而发生劳动争议的，用人单位负有举证责任。现公司虽主张孙伦文存在违反公司制度、不服从公司安排且消极怠工等情形，但并未就已与孙伦文就调整工作岗位协商一致充分举证，而

《劳动合同法》第35条规定用人单位与劳动者协商一致可以变更劳动合同约定的内容，变更劳动合同应当采用书面形式，而公司的做法与此相悖。此外，公司提交的其他证据亦不足以证明孙伦文存在上述情形，故一审法院对公司上述主张不予采信，进而采信孙伦文的主张，公司应支付孙伦文违法解除劳动合同赔偿金。

关于孙伦文主张的加班费，一审法院认为，劳动者主张加班费的，应当就单位安排其加班的事实承担举证责任。孙伦文虽主张其存在加班情形并提交考勤记录等证据材料，但这些证据不足以证明公司安排其加班的事实，且孙伦文于庭审中亦认可其工资构成中存在绩效计件工资，实行多劳多得，因此，对孙伦文主张的加班事实不予采信，对其主张的加班费不予支持。

综上，一审法院核算后判决公司支付孙伦文违法解除劳动关系赔偿金160536元，驳回孙伦文的其他诉讼请求。

公司不服该判决，上诉称原审法院只是认定公司与孙伦文未对调整工作岗位协商一致，而未就调岗的合理性进行审查就认定公司存在违法解除劳动合同属于认定事实错误，故请求撤销原判，依法改判公司无需支付孙伦文违法解除劳动合同赔偿金。

二审法院认为，因用人单位作出解除劳动合同决定而发生劳动争议的，用人单位负有举证责任。根据本案查明的事实，公司未经孙伦文同意调整其岗位，虽公司主张已经其同意，但并未提供证据加以证明，因此，对公司的上述主张不予采信；公司告知孙伦文调整工作岗位后，并未向其明确撤回该通知，在此情况下，公司又以孙伦文在原岗位存在违反劳动纪律为由对其进行处理确有不当，且公司提供的证据亦不足以证明其所述事实，原审法院认定公司系违法解除劳动合同并无不当。鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，故驳回上诉，维持原判。

迟到一次罚款500元
这样的制度规定有效吗？

编辑同志：

我所在公司通过法定程序制定的规章制度规定，职工每迟到一次罚款500元。上季度，我因小孩生病需要更多时间照顾而迟到3次，且迟到时间均控制在10分钟以内。可是，公司仍然按照制度规定从我4月份的工资中扣除1500元罚款。请问：公司的做法对吗？

读者：郑秋秋（化名）

郑秋秋读者：

公司的做法是错误的。《劳动合同法》第四条第二款规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”但是，这并不意味着只要经过职工代表大会或者全体职工讨论、与工会或者职工代表平等协商确定的规章制度必然有效。因为，相关制度规定是否有效，还取决于其内容是否合法。

关于劳动报酬，《劳动合同法》第三十条规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”《工资支付暂行规定》第十五条规定：“用人单位不得克扣劳动者工资。”《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第三条进一步释明：“《规定》第十五条中所称‘克扣’，系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。”

上述规定表明，只要你已经提供正常劳动，公司就必须依约向你支付工资。姑且不论你迟到是因为孩子生病需要更多的照顾，具有一定的合理性，仅就时间而言，你每次迟到期间在10分钟以内，未提供正常劳动所创造的经济价值远远低于500元，公司应当支付给你的对应工资也远远低于500元，因此，公司的罚款不仅显失公平，且因超出你提供正常劳动的经济价值、工资范围而等同于变相克扣劳动报酬。

在公司按照“迟到一次罚款500元”规定对你进行罚款、该行为构成克扣劳动报酬的情况下，相应的规章制度就因违反法律强制性规定而无效。换句话说，即公司制定的这项制度不能作为对你的迟到行为进行罚款的依据。

廖春梅 法官

办理退休后，职工能否到其他单位继续从事相同的工作？

【案例】

林先生在专业从事室内装饰材料生产企业A公司的技术部门工作，今年即将到达法定退休年龄。相邻城市的另外一家室内装饰材料生产企业B公司的产品与A公司大同小异，两家企业一直处于竞争状态。当B公司知道林先生即将退休，便主动与他联系，准备聘请他到B公司从事技术顾问工作。A公司知道这件事情后，迅即找林先生谈话，明确予以禁止，并表示决不允许。

那么，林先生退休后，是否可以到B公司从事与A公司相同的工作呢？

【解析】

本案中，A公司之所以不允许林先生退休后到竞争企业B公司工作，无非是涉及商业秘密问题，担心林先生泄漏本企业的技术信息，将本企业的技术成果应用于另外的企业，使本企业在市场竞争中处于不利地位。

所谓商业秘密，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益，具有实用性并经权利人采

取保密措施的技术信息和经营信息。商业秘密是企业的财产权利，它关乎企业的竞争力，对企业的发展至关重要，有的甚至直接影响到企业的生存。因此，《反不正当竞争法》第九条对不得实施侵犯商业秘密的行为作出了明确规定，其中第（三）项规定：“违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密”。

根据上述规定，结合林先生在A公司的工作性质，可以看出林先生是掌握了A公司相应专业

技术，如果他与A公司签定有在一定时期内保守相应技术秘密的协议，那么，林先生退休后在协议期内就不能应聘到B公司从事与A公司相同性质的工作，并不得使用A公司的技术为B公司生产相同的产品。

但从另一个方面讲，如果林先生只是凭多年的工作经验，熟练地掌握了A公司相应的专业技术技能，且没有与A公司签定保守技术秘密的协议。那么，他在退休后就可以应聘到包括B公司在内的其他企业继续工作。

程文华 律师