

前一天通知职工转岗培训 第二天即要求离职

# 公司未经培训直接辞退职工属违法

□本报记者 赵新政

“我是测试技术人员，与客户沟通不是我的本职工作。”方远（化名）说，因他未同意公司要求他与客户沟通这项工作，加上供应链项目测试时间较长，公司便以他无法胜任工作为由下发《转岗通知书》，第二天又向他发送《离职通告》，且扣除了他的工资。

依据《劳动合同法》第40条规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，用人单位可以解除劳动合同。因此，二审法院认为，即便公司认为方远不胜任工作需要对其调整岗位，亦应对其进行相应的培训，但公司没有对其进行有针对性的培训，尤其是在对其作出转岗决定的第二天即又决定将其辞退，这种做法显然不符合法律规定，故判决支持方远的索赔请求。

## 因未听从工作安排 公司决定辞退职工

方远于2020年11月19日入职，公司与他签订自即日起至2023年11月18日的劳动合同。2023年6月27日，公司决定将其辞退，同时确认其离职前12个月平均工资为18000元，扣除其同年5月工资5000元，同年6月仅发放工资2322元。

公司称，这样做的原因是方远违反公司规定，具体表现是：1.拒绝工作安排，擅自缺席客户现场会议。2.公司安排加班，其称有病无法加班，但未提供任何证明材料。3.工作能力不足，无法胜任岗位工作。其中，2023年客户提出供应链项目交付成果存在诸多问题，其未能测出。4.测试效率低，供应链项目的退货测试时长达8天6小时20分钟。5.公司对其下发《转岗通知书》，但其拒绝接受。

为此，公司提交微信截图证明：2023年5月20日，方远发送消息称拒绝与客户沟通，理由是沟通是产品人员的工作，不在其职责范围。2023年6月26日，公司作出《转岗通知书》，载明方远工作效率低、质量差，将其由软件测试岗调整为现场运维岗。方远不认可公司对其工作的评价，拒绝调岗。2023年6月27日，公司作出《离职通告》，载明的理由为方远无视公司规章制度，无视组织纪律，不服从管理安排，拒绝接受转岗安排。

方远在劳动争议仲裁庭审时诉称，公司安排的会议是产品经理的工作范畴，与其无关。其主要负责软件测试工作，测试出问题后相关人员需要修改代码，修改完后其再次测试，所以，公司不应当将供应链项目的退货测试时长全部计入其测试时间。此外，开发人员需要告诉其修改了

哪些部分，其才能进行部分测试，否则其需要就全部代码进行测试，耗费更多时间，公司没有给其更多时间，当然无法进行全部的测试。

经审理，仲裁机构裁决公司支付方远2023年5月工资差额5000元、6月工资差额14111.94元、违法解除劳动合同赔偿金108000元。公司不服该裁决于法定期限内提起诉讼。

## 争议双方分别举证 孰是孰非各有主张

公司向一审法院诉称，仲裁裁决认定其解除方远的劳动合同缺乏事实依据属于认定错误。首先，双方在劳动合同约定：公司因工作需要，可以临时安排方远从事其他岗位和部门的工作，方远愿意服从公司的临时安排；公司根据业务或者经营的需要或者根据法律的规定，可以调整方远的工作岗位。因此，公司有权在合理范围内根据工作需要安排工作。在案证据显示，方远多次拒绝公司安排的正常工作，且工作完成效率低、质量差，引发客户多次不良反馈。这些事实足以证明，方远违反了劳动合同约定，公司有权解除劳动合同。其次，方远严重违反公司规章制度，对公司正常经营秩序造成不利影响。公司扣除其工资符合制度规定和公平原则，不应再向其返还。

方远答辩称，公司解除其劳动合同缺乏依据属于违法，应向其给付赔偿。其理由是在他人入职时以及入职后，公司未制定过任何规章制度，也从未向他出示、告知过单位的规章制度，因此，公司单方决定解除其劳动关系缺乏制度依据。再者，其工作岗位为软件测试，对于部门主管提出的问题、客户反映的问题均能积极沟通、作出解释并提出建议，在提供劳

动过程中已经尽职尽责。

方远主张，公司要求加班时，其向公司主要负责人出示了诊疗记录，并告知自己因身体健康原因不能加班的理由，但公司不顾其身体状况不批准离岗。在其拒绝加班后更是作出严重警告，该做法缺乏合理性，也缺少对劳动者的人文关怀。

另外，方远认为其不存在不能胜任工作情形，公司未与其协商一致即调整其工作岗位构成违法。其对《转岗通知书》不予认可，并无不当。其2023年5月、6月正常出勤、按时到岗、完成工作，公司接受了他提供的劳动，又以他拒绝工作安排扣发其工资缺乏制度依据。

## 转岗辞退接连进行 法院确认公司违法

一审法院认为，针对公司主张的解除劳动关系理由，方远作出了解释。其虽拒绝公司的工作安排，但事出有因。因公司安排的工作并非其本职工作，故应认为该解释具有合理性。此外，方远在工作过程中就公司提出的问题均给出了解释，未见其存在无视公司规章制度，无视组织纪律，无视部门经理劝诫，无视公司领导警告，不服从公司管理安排的情形。鉴于此，方远对公司的调岗予以拒绝，并无不当。公司决定将其辞退，显然缺乏事实依据，属于违法。

按照法律规定，公司应当及时足额支付方远的劳动报酬。现公司未举证证明扣发方远工资的制度依据，且基于上述对于方远工作表现的认定，一审法院认为公司扣发方远工资缺乏依据，应当予以支付。经核算，一审法院判决公司支付方远2023年5月工资差额5000元、6月工资差额12004.14元、违法解除劳动合同赔偿金108000元。

公司提起上诉后，二审法院认为，根据公司作出的《离职通告》记载，公司系以方远无视规章制度、组织纪律、不服从公司管理安排，拒绝接受公司转岗安排为由解除劳动合同。这些内容应为本案审理的重点。

根据劳动合同约定，方远的工作岗位为测试技术人员。公司在庭审中自述其对方远调整工作岗位系因方远无法胜任工作要求，且工作效率低、质量差导致客户反馈，给公司造成了影响。

根据《劳动合同法》第40条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的……”经查，公司对方远作出的《转岗通知书》时间为2023年6月26日，而《离职通告》作出时间为2023年6月27日，这种行为显然不符合该法律规定。二审法院认为，即便公司需要对方远调整工作岗位，亦应对其进行相应的培训，但公司并无证据显示其对方远进行了针对性培训。

根据双方微信聊天记录截图显示，方远对于拒绝去客户那边沟通需求、供应链客户反馈问题较多、具体测试工作的开展以及无法加班等事项，均向公司作出了相应解释，二审法院认为，这些举动尚不足以证明方远存在无视组织纪律等情形达到了严重违反公司规章制度的程度，且公司亦未就其规章制度提举相应证据。一审法院认为，公司解除与方远的劳动合同并无相应的合法事由，属于违法，并无不当。

综上，因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，二审法院于9月26日判决驳回上诉，维持原判。

## 伤残职工辞职后 能否享受失业保险待遇？

读者束游宇（化名）在咨询时说，他是一家印刷公司的职工。在第二份固定期限劳动合同到期后，他又与公司签订了无固定期限劳动合同。2年前，他在车间操作机器时右手被夹伤，经人社部门认定为工伤。在伤情相对稳定后，他按要求进行了劳动能力鉴定，鉴定结论为九级伤残。现在，他因个人原因想辞职，还听说像他这种情况在解除劳动关系后可以领到伤残就业补助金，在失业期间还可以按月领取失业保险金。

他想知道：自己辞职后是否可以同时领取伤残就业补助金和失业保险金？

### 法律分析

这种说法不完全对，其中有一部分是正确的。

《工伤保险条例》第三十七条规定：“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。”

本案中，你与公司之间存在无固定期限劳动合同，你若不提出辞职，公司是不能与你解除劳动关系的。你若主动辞职，法律是允许的。在辞职时，你可以领取工伤医疗补助金和伤残就业补助金。不过，这两笔钱是一次性支付的，而不是每月都有。

值得注意的是，你不能享受失业保险待遇。根据《社会保险法》第四十五条和《失业保险条例》第十四条规定，失业人员领取失业保险金应当同时符合以下三个条件：（1）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满1年；（2）非因本人意愿中断就业；（3）已经进行失业登记，并有求职要求的。这就是说，伤残职工不是基于本人意愿中断就业的，并且符合领取失业保险金的其他条件，在领取一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金之后，还有权在失业期间享受失业保险金等失业保险待遇。而若主动辞职，则属于“因本人意愿中断就业”，就无权享受失业保险待遇。

潘家永 律师

# 被挂靠单位事先已申明免责,还能主张工伤赔偿吗?

编辑同志：

因自己不具备从事危险货物运输经营的资质，古某与一家运输公司协议约定将其实际使用的车辆登记在该运输公司名下，并以运输公司的名义进行经营。如此一来，运输公司得到的好处是只收取挂靠费，一切盈亏均由古某自负。此后，古某聘用我丈夫当车辆驾驶员。

一个月前，我丈夫在运输途中因撞车导致死亡，交警部门认定对方司机负该次交通事故的全部责任。面对我提出的工伤赔偿请求，没有为我丈夫办理工伤保

险的运输公司以其已向古某申明“营运过程中发生的一切人身伤亡及财产损失均与运输公司无关，运输公司不承担任何责任”为由予以拒绝。

请问：运输公司的理由成立吗？ 读者：李琴琴（化名）

李琴琴读者：

运输公司的理由不能成立，即其必须承担工伤赔偿责任。

基于劳动者往往处于弱势地位，为对劳动者实行倾斜保护，《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第

三条规定：“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持：……（五）个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。”即只要存在个人挂靠其他单位对外经营的情形，被挂靠单位就应当承担工伤保险责任，并无例外。

上述规定中的“挂靠”即“挂靠经营”，指的是一个单位允许他人在一定期间内使用其名义对外开展生产经营活动的行为。本案中，古某因自己不具备从事

危险货物运输经营的资质，而与运输公司签订协议，将其实际使用的车辆登记在运输公司名下，并以运输公司的名义运营，运输公司只是收取挂靠费，一切盈亏均由古某自负，彼此之间明显属于挂靠关系。而你丈夫恰恰是古某聘用的人员且在运输途中因对方司机负全部责任的交通事故导致死亡，运输公司自然不能拿已经向古某申明“营运过程中发生的一切人身伤亡及财产损失均与运输公司无关，运输公司不承担任何责任”推卸责任。

廖春梅 法官