

解聘理由岂能“事后变更”?

法院：书面通知为判定解聘理由依据

□本报记者 赵新政

当公司安排冯渝(化名)从A项目撤出到B项目上班时,因职务降低、工资减少,他明确表示不同意。可是,公司认为其调岗后的工资不低于劳动合同约定标准,无需对相应劳动合同条款重新协商一致,故要求他必须到新岗位报到。因他未服从安排,公司便以其行为构成旷工为由书面通知解除双方之间的劳动关系。

冯渝主张公司构成违法解除劳动关系,要求给予经济赔偿,并获得一审法院支持。公司在上诉时提出,其解聘冯渝另有他因,即冯渝在劳动合同履行期间存在重大过错,且给公司造成了重大经济损失。

二审法院认为,在判断公司单方解除劳动合同的合法性时,应以公司发出的解聘通知内容为认定依据。在诉讼过程中,公司超出解聘通知载明的事由,另行提出职工存在其他严重违纪行为,并据此主张符合解除劳动合同条件的,不予支持。本案中,公司在通知中载明解聘冯渝的事由为存在旷工行为,而事实是双方未就调岗协商一致,冯渝未到新岗位报到不属旷工。据此,判决驳回公司上诉,维持原判。

公司出具解聘通知 指称职工存在旷工

2006年12月29日,冯渝入职公司。2010年12月29日起,双方签订无固定期限劳动合同,约定其担任综合部项目总监职务,每月的工资不低于当地最低工资标准,公司根据实际经营效益每季度发放奖金。若冯渝严重违反劳动纪律或规章制度,公司按照规定或本合同约定可以解除劳动合同。

2022年7月18日,公司向冯渝发送《解除劳动合同通知书》,其中载明:“2022年6月28日,您在休年休假期间提出不离岗、不内退的要求。根据您的意愿,公司择优安排您到B项目安管部上班,职务为安管部经理。同年6月29日,公司给您发送转岗通知书并与您确认。对于转岗通知书内的转岗原因、岗位职务及到岗时间您已知悉,到岗时间为2022年7月1日。然而,B项目反馈您未按约定时间到新岗位报到上班。考虑您的年休假到2022年

7月7日结束,公司未给您发返岗通知书。2022年7月8日至7月15日,由于您未到新岗位上班,且未办理请假手续,公司多次发函催促您到岗,而您不仅未返岗上班而且每天带着非公司工作人员在公司总部各办公室对职工进行拍照,严重影响办公秩序。鉴于您已旷工6天,公司决定2022年7月18日与您解除劳动关系。”

冯渝认为,公司构成违法解除劳动关系,以要求支付经济赔偿金等费用为由提起劳动争议仲裁申请。

冯渝主张其在A项目工作至2022年4月15日,在2022年5月25日至7月7日休年休假期间,公司向其发送转岗通知,其发函回复不同意,并于2022年7月1日起到公司总部打卡上班,不存在旷工。为此,他提交如下证据:

一是回函,内容显示2022年7月10日他回复公司称:“在未与我协商达成一致的情况下,公司擅自将我调岗至B项目安管部,任安管部经理,并将我的月薪由22000元降至9200元……因双方未就岗位调整达成一致,所以不认可自己存在旷工。我将继续前往公司打卡上班。”

二是冯渝与公司负责人曹某的微信聊天记录。其中,2022年7月1日,曹某:根据转岗通知,您今天应该去B项目考勤,经理岗位每月工资9200元。冯渝:我是总监,月工资是22000元,降得太多了,我不接受。曹某:您可以主张权益,我不能做主。同年7月4日,冯渝:公司可以给我安排其他岗位,但我不接受降薪。曹某:什么岗位对应什么薪资,是合理的。

此外,冯渝主张其享有季度奖金,公司曾于2021年9月向其发放季度奖金1480元、2021年12月发放季度奖金1500元、2022年3月发放季度奖金1500元,据此诉请公司支付其2022年4月1日至2022年6月30日期间季度奖金。公司认可此前曾发放季度奖金,但主张季度奖金需根据实际经营效益及职工表现决定是否发放,此属公司自主确定的事项,项目经营没有效益就无需发放。冯渝于2022年3月31日从A项目撤场,当然不享有2022年第二季度奖金。

结合查明的案情,仲裁机构

裁决公司支付冯渝:1.违法解除劳动关系赔偿金803794.56元;2.2022年7月1日至7月18日工资差额7466.67元;3.2020年1月1日至2022年7月18日未休年休假工资27135.63元;4.2022年4月1日至6月30日期间季度奖金1500元。

调岗未经协商一致 职工可在原岗上班

公司不服仲裁裁决,向一审法院诉称,冯渝曾担任A项目总监,在劳动合同履行期间出现重大过错,导致公司于2022年3月31日从A项目全面撤场,其总监职务于2022年4月15日终止。2022年6月28日至7月18日期间,公司多次书面通知其转岗至B项目,其薪资虽低于此前标准但不低于劳动合同约定当地最低工资标准,不存在劳动合同条款需要重新协商一致的情形。因此,其未到新岗位报到属于严重违纪,公司有权将其解聘。

一审法院认为,根据双方提交的证据及陈述可知,公司安排冯渝于2022年7月8日到新岗位履职,岗位由项目总监变更为安管部经理,工资标准降低为每月9200元。冯渝多次在与公司负责人的沟通中表示拒绝,亦于2022年7月1日至7月18日到公司总部报到。因此,公司以旷工为由解除其劳动合同确有不当,属于违法。同理,由于冯渝在该期间不存在旷工且到公司总部出勤,公司应补足其该期间的工资差额。

本案中,公司虽主张诉争期间经济效益不好,但未能充分举证证明该主张。结合此前公司曾向冯渝支付季度奖金的事实,一审法院对冯渝要求公司支付其2022年4月1日至6月30日期间季度奖金的诉请予以支持。

冯渝提交的请假单显示,其曾于2022年5月25日至7月7日请休2018年度至2022年5月所有年休假天数。公司虽主张冯渝已休完全部年休假,但由于2022年6月28日通知其同年7月1日到B项目出勤,且其于同年7月1日至18日到公司总部出勤,一审法院认为,冯渝曾请休的2022年7月1日、7月4日至7日期间年休假实际未休,结合2022年6月1日至2022年7月18日冯渝应享有的年休假天数核算,公司应支付其

2018年1月1日至2022年7月18日未休年休假工资12524.14元。

综上,一审法院判决公司支付冯渝:1.违法解除劳动关系赔偿金804594.56元;2.2022年7月1日至7月18日工资差额7466.64元;3.2018年1月1日至2022年7月18日未休年休假工资12524.14元;4.2022年4月1日至6月30日期间季度奖金1500元。

上诉变更解聘事由 二审法院不予支持

公司不服一审法院判决,上诉称其对冯渝调岗降薪系基于原岗位已不存在、已无该类岗位空余和冯渝不能胜任该类岗位工作要求,但冯渝收到调岗通知后只到公司总部打卡,拒不到调整后的新岗位工作,构成旷工,原审认定冯渝不存在旷工,系基本事实认定错误。

此外,公司主张引起上述调岗行为的根本原因是冯渝在工作中“存在重大过错”,以致于公司不得不全部退出对A项目的经营。而这也是导致冯渝丧失原岗位及不胜任同类岗位的主要依据,仅凭这一项公司即有权解除冯渝的劳动合同。

二审法院认为,人民法院在判断用人单位单方解除劳动合同行为的合法性时,应当以用人单位向劳动者发出的解除通知内容为认定依据。在案件审理过程中,用人单位超出解除劳动合同通知中载明的依据及事由,另行提出劳动者在履行劳动合同期间存在其他严重违反用人单位规章制度的情形,并据此主张符合解除劳动合同条件的,人民法院不予支持。

本案中,公司发送的《解除劳动合同通知书》载明的解聘事由为冯渝存在旷工行为,法院应当中止审查公司解聘冯渝行为的合法性。经查,公司安排冯渝到新岗位履职,工资标准随之明显下降,冯渝在双方沟通中表示拒绝,并于相应期间去公司总部报到。在此情形下,公司以旷工为由解聘冯渝显属不当,应当承担赔偿责任。

鉴于公司的上诉请求缺乏事实及法律依据,原审判决正确,二审法院于近日终审判决驳回上诉,维持原判。

刚入职即遭遇工伤 如何计算工伤保险待遇?

编辑同志:

2025年12月26日,我经招聘进入建筑公司从事车间操作工工作。岂料,在前几天上夜班时,我不慎发生工伤。经初步认定,我所受伤害可以评定为6级伤残。

请问:在公司没有为我办理工伤保险,且双方对工资标准尚未明确、公司也没有实际发放过工资的情况下,我的工伤保险待遇按什么工资标准计算?

读者:肖彤彤(化名)

肖彤彤读者:

可以按你受伤的上一年度统筹地区在岗职工月平均工资标准计算。

就工伤保险待遇的计算标准,主要分为两种情形:

一方面,《工伤保险条例》第十条第二款、第六十四条分别规定:“用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘单位缴费费率之积。”“本条例所称工资总额,是指用人单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。本条例所称本人工资,是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的,按照统筹地区职工平均工资的300%计算;本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的,按照统筹地区职工平均工资的60%计算。”

与之对应,用人单位应以劳动者的实际劳动报酬总额为标准向社会保险经办机构缴纳工伤保险费,劳动者实际工资数额是用人单位缴纳工伤保险费的基本数。因此,在建筑业农民工的本人工资可以查明的情况下,如果建筑企业未给农民工购买工伤保险,可按农民工受伤前12个月的平均工资标准计算其工伤保险待遇。

另一方面,人力资源和社会保障部、住房城乡建设部、安全监管总局、全国总工会印发的《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》(人社部发〔2014〕103号)第七条规定:“完善工伤保险待遇支付政策。对认定为工伤的建筑业职工,各级社会保险经办机构和用人单位应依法按时足额支付各项工伤保险待遇。对在参保项目施工期间发生工伤、项目竣工时尚未完成工伤认定或劳动能力鉴定的建筑业职工,其所在用人单位要继续保证其医疗救治和停工期间的法定待遇,待完成工伤认定及劳动能力鉴定后,依法享受参保职工的各项工伤保险待遇;其中应由用人单位支付的待遇,工伤职工所在用人单位要按时足额支付,也可根据其意愿一次性支付。针对建筑业工资收入分配的特点,对相关工伤保险待遇中难以按本人工资作为计发基数的,可以参照统筹地区上年度职工平均工资作为计发基数。”

据此,当建筑业农民工的本人工资无法查明时,如果建筑企业未给农民工购买工伤保险,应参照农民工受伤上一年度统筹地区在岗职工月平均工资标准计算其工伤保险待遇。本案中,你与公司对工资标准尚未明确且公司也没有实际发放过工资,属于“本人工资无法查明”,因此,公司应当按照你受伤的上一年度统筹地区在岗职工月平均工资标准向你给予工伤保险待遇。

廖春梅 法官

劳动合同缺少必备条款,职工能否主张二倍工资?

读者汪某近日咨询说,他于2025年8月20日入职物业公司从事小区值夜和巡逻工作。然而,物业公司至今未与他签订劳动合同。当他要求物业公司支付未签订劳动合同的二倍工资差额时,物业公司则称双方已经签订劳动合同,无需支付未签订劳动合同的另一倍工资。

为此,物业公司提交一份加盖单位公章和汪某签名的劳动合同一份。

汪某虽承认该合同中的签名是其本人所签,但提出该合同中

的“岗位”“劳动报酬数额”“劳动合同期限”三项条款为空白,且合同未填写落款日期。经审理,仲裁裁决驳回汪某的仲裁请求。

汪某想知道:这种情况下,物业公司应否向他支付二倍工资?物业公司提供的所谓劳动合同合法吗?

法律分析

本案中,双方争议的焦点是劳动合同中某些必备条款约定不明,劳动者可以据此认为双方没

有签订劳动合同,并主张二倍工资吗?

《劳动合同法》第18条规定,劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

此外,《劳动合同法》第81条规定,用人单位提供的劳动合

同文本未载明劳动合同必备条款并给劳动者造成损害的,用人单位应当承担赔偿责任。

由此可见,劳动合同内容不完整,应视为部分约定不明确的劳动合同,而非没有签订劳动合同。本案中,物业公司提供的劳动合同虽然缺少“岗位”“劳动报酬数额”“劳动合同期限”等条款,但这些瑕疵不能影响对其劳动合同性质的认定。因此,物业公司无需支付未签订书面劳动合同的二倍工资。

刘涛 律师