

# 请“霸王假”没门 随意调岗违法

## 法官以案释法解析劳动争议

### 案例 1

#### 岗位竞聘失败 随意调岗违法

2013年7月15日,李某新入职某建设公司从事管理岗位工作,双方签订劳动合同。2016年8月,某建设公司向其内部各机构发布、公示了《公开竞聘通知》《公开竞聘补充通知》《竞聘实施方案》等材料,对机关管理岗位实行公开竞聘。《补充通知》中规定“没有竞聘到机关管理岗位的员工,公司将安排到近期新中标的项目工作”。李某获悉上述通知后报名参加竞聘,竞聘岗位为办公室一级部员。

后经民主测评,李某并未获得其参加竞聘的岗位。2016年9月30日,某建设公司向李某下发了《调岗通知》,决定将其调至位于偏远地区一项目监理部工作,并要求李某于2016年10月10日前报到。接到调岗通知后,李某拒绝至新岗位报到,2017年4月11日,某建设公司向李某发出《劳动合同解除通知书》,以李某自2016年10月10日起一直无故旷工,严重违反公司规章制度为由解除双方劳动关系。

法院经审理认为,李某所在部门的原岗位被公司全部设置为竞聘目标岗位,意味着李某在劳动合同期限内已实质丧失了原有岗位,在此条件下李某参加竞聘并不代表其认可“落选后调整至新项目岗位”的竞聘前置条件,且结合李某参加竞聘的部门是办公室的管理岗位,工作地点仍在原岗位地点来综合分析,李某有按照原劳动合同约定的岗位职责与工作地点履行劳动合同的意愿。工作岗位和工作地点是劳动合同的核心要素,其中,工作地点对劳动者尤为重要,其直接影响劳动者的生活利益与家庭关系、人际交往等社会需求。

本案中,李某劳动合同约定工作地点在城区,竞聘落选后被安排至偏远地区,两地相距过远,劳动者没有履行的现实性,且该工作地点与劳动合同约定相悖。同时,公司对李某前往新岗位所履行的职责告知不清,李某未到岗期间一直与公司进行协商,此期间不宜认定为旷工。某建设公司以其旷工为由解除劳动合同,缺乏事实和法律依据,属于违法解除。

#### 法官说法

用人单位通过行使经营自主权,对内部岗位实行竞聘上岗,虽然有利于人才合理流动,但如涉及到调整劳动者工作岗位、变换工作地点,则应该审查其是否符合必要性、合理性、正当性。结合具体案情,若用人单位通过竞聘上岗等企业行为侵害了劳动者权益,该行为应认定无效。用人单位以此为由解除双方劳动关系的,应认定为违法解除。

### 案例 2

#### 职工请霸王假 解除合同合法

2011年8月1日,张某与某公司订立了《劳动合同》,合同约定:1.本合同为无固定期限合同,

工作中,劳动者和单位常常会因为各种原因产生劳动争议。有些单位不按《劳动合同法》等法律法规办事,损害了劳动者的权益;有些劳动者不遵守单位的规章制度,任性作为,无法胜任岗位……本期“专家坐堂”根据一些典型案例,由法官释法明理,保护劳动者和单位在劳动争议中的合法权益。



资料图片

自2011年8月1日生效;2.实行不定时工作制;3.劳动者严重违纪行为包括三次不当行为或者不当行为情节严重对公司利益造成重大损害的,公司可立即解除合同。

张某自2016年7月22日至2016年10月19日请假12次,在此期间公司多次通知张某回公司完善请假手续,并回公司报道说明情况,但张某13次连续请假均未回公司完善请假手续以及说明情况,且张某请假病因为颈椎病、头痛待诊、胸闷待诊。直至2016年10月20日张某未到岗上班,当日公司告知工会解除与张某的劳动合同的原因及时间,工会无异议后向张某发出解除劳动合同通知书。张某收到通知后向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金,仲裁裁决驳回其全部诉请,张某不服起诉至一审法院,一审法院驳回其全部诉请,张某上诉至二审法院。

法院认为张某与某公司签订了书面劳动合同,亦收到《员工手册》及《员工福利手册》,应当遵守公司的规章制度完成请假手续。张某从2016年7月22日至2016年10月19日共计请假13次,并且在将近三个月的时间内既未到公司完善请假手续,亦未参加公司通知的例会,公司多次要求张某完善请假手续或按照公司请假流程进行请假。虽张某自提交了例如呼吸道感染、颈椎病、头痛待诊、胸闷待

诊等病情证明,但是以上证据均不属于其抗辩自己处于医疗期的相关情形。张某的行为确已违反了公司的规章制度。

#### 法官说法

劳动者不按照公司的请假制度请霸王假,以及不属于医疗期但连续性、长期性请假,违反公司规章制度,公司可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定合法解除与劳动者的劳动关系,无需支付经济补偿金。劳动者有休息休假的权利,但是应合法、合理地使用该权利,用人单位在充分举证证明劳动者请假不合理,也违反公司规章制度的情形下,按照公司规章制度解除与劳动者的劳动关系,属于合法解除,无需支付赔偿金。

### 案例 3

#### 重大过失造成损失 劳动者应予以赔偿

2013年9月,某公司与石某签订《劳动合同》,石某到某公司处上班,从事销售,月薪8000元。该公司的《人事规章制度》中明确规定:“员工在上班过程中使用机动车的,应遵守道路交通法律法规,否则发生交通事故的责任由员工自行承担。若员工行为造成公司

重大损失的,除依据本规定给予相应处分外,公司可以保留向当事人依法追究赔偿责任的权利。”经查,该制度在签订劳动合同时公司向石某告知,有石某签名。2013年11月2日,石某在驾车前往客户单位途中违法变道、严重超速与案外人发生交通事故,石某负事故全部责任,事故发生后,该公司解除了与石某的劳动关系。该交通事故经人民法院判决书认定,由于石某是某公司的职工,石某是在履行公司职务过程中造成他人伤害,某公司应承担交通事故的赔偿责任,判决生效后,某公司向案外人支付了判决书确认的赔偿金65000元。该公司向法院起诉,要求石某承担65000元损失。

法院审理认为,本案中因石某的行为给某公司造成的损失是客观存在的,且石某对该公司的《人事规章制度》是知晓的。公司向案外人支付的赔偿款系石某违反交通法规给公司造成的直接经济损失,石某应对该损失承担一定赔偿责任。综合考虑职业风险、单位管理、损失发生的原因、劳动者过错、劳动者实际收入情况等因素,最后法院确认石某应对损失承担70%的责任,因此判决石某支付公司45500元。

#### 法官说法

劳动者在履行职务的过程中因故意或重大过失给第三人造成了损害,用人单位向第三人承担赔偿责任

任后,有权向劳动者追偿。如果劳动者是故意行为的,应对损失承担全部赔偿责任;如果是重大过失给用人单位造成损害的,应结合劳动者的收入水平、从事行业的风险高低、用人单位的管理疏漏、造成损害的程度等因素综合判定劳动者承担一定比例的赔偿责任。

### 案例 4

#### 工伤赔付竟算损失 单位罚款认定无效

朱某为某公司职工,从事铆装工作。2016年7月29日,朱某在指挥吊运塔机作业时右手受伤,经人力资源和社会保障局认定朱某所受伤害为工伤。2016年11月21日,劳动能力鉴定委员会对朱某作出九级伤残的鉴定。2017年3月31日,该公司依据公司内部制定的《工伤事故处理暂行办法》,认定朱某为工伤事故责任人,以用人单位要对工伤进行赔付为由对朱某予以罚款12752元。2017年5月18日,朱某申请劳动仲裁,要求某公司退还其工伤罚款12752元。仲裁裁决某公司支付朱某退还的工伤事故罚款3725.82元。某公司不服仲裁裁决,诉至法院。

法院经审理认为,某公司与朱某建立了劳动关系,朱某在工作时受伤,并被确认为工伤,朱某应当享受工伤待遇。工伤赔付适用无过错责任原则,不以劳动者是否存在过错为前提,某公司自定处罚规则,对遭受工伤的劳动者处以罚款而变相减轻其赔偿责任,其做法违背劳动法规的强制性规定,应为无效,对朱某的罚款应全部予以退还。故依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十条,《工伤保险条例》第三十条、第三十三条、第三十七条,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第十三条,《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条的规定,判决某公司于判决生效之日起五日内退还朱某工伤事故罚款12752元。

#### 法官说法

用人单位支付给劳动者的劳动报酬与劳动者创造的劳动成果具有不对等性,企业作为劳动成果的享有者,应当承担自身的经营风险和社会责任,不能将企业的经营风险转移到劳动者身上,这对处于弱势地位的劳动者来说,会极大地损害劳动者的合法权益,也难以达到促使劳动者遵守用人单位的劳动规章制度、借此提高劳动生产效率的管理目的。因此,工伤责任是用人单位承担的无过错责任,即使工伤事故是由劳动者本人过错造成,用人单位也应承担责任。用人单位不能认为工伤责任的损失应由工伤职工承担,更不能用罚款的方式来惩罚工伤职工。《中华人民共和国社会保险法》的立法目的是规范社会保险关系,维护公民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益,使公民共享发展成果,促进社会和谐稳定。用人单位为劳动者缴纳社会保险是其应尽的法定义务,不得以罚款等方式变相侵害劳动者个人依法享受的社会保险待遇,从而减轻自身应当承担的经济损失和社会责任。即使用人单位将罚款规定为内部规章制度,该条款也属无效条款,不能得到法院支持。

(据成都法院网)