

员工拒绝调岗被“炒鱿鱼”

徐汇区人桥人民调解委员会法理结合化解劳动合同纠纷

□法治报记者 金勇

公司因经营需要变更上班地点，员工认为路程太远拒绝调岗。随后，公司以员工连续旷工为由提出解除双方劳动合同。员工认为公司的行为涉嫌违法，双方为是否应支付赔偿金产生争议。

徐汇区人桥人民调解委员会受理纠纷后，对双方当事人分别进行法条解释和情理劝说，有效化解双方矛盾，使员工意识到自己的不当行为，公司也认识到对员工的管理需兼顾情理。最终，双方当事人

在调解员的调解下各让一步，最终促成纠纷的解决。

公司变更工作地点 员工嫌路远不接受

2009 年 7 月，仇某某进入某电器公司任销售人员，双方签订书面劳动合同。2021 年 12 月，某电器公司因经营需要，将仇某某所在商场的柜台撤柜，于是和仇某某沟通协商，安排其到另一家商场柜台处上班，仇某某因新工作地点路程较远不同意变更工作地点。后协商不成，某电器公司先后两次发出书面通知要求其限期到岗，仇某某均不同意，仍然在原商场柜台上班。

2022 年 1 月，某电器公司向仇某某发出解除劳动合同的书面通知，指出仇某某经公司两次书面通知要求其换店后拒不从事公司工作安排，连续旷工三天以上，该行为已严重违反公司规章制度，提出解除劳动合同，双方劳动关系于 2022 年 1 月某日终止。

仇某某认为，某电器公司系违法解除劳动合同，双方由此发生争议。

2022 年 2 月，仇某某向徐汇区人桥调委会申请调解，请求某电器公司支付 2021 年 12 月的工资和违法解除劳动合同赔偿金。

调解员归纳出本案争议焦点为：仇某某因不同意变更工作地点而拒绝到岗是否构成旷工。

仇某某称，自己对解除劳动合同通知书中提到的“拒不服从工作安排”不认可。仇某某向某电器公司提出过，因更换的新地址路程太远，上班不方便，理由合理，系行使劳动者正当权利，不属于拒不服从工作安排；此外，仇某某对某电器公司提出的“连续旷工三天以上”不认可。仇某某在对某电器公司提出换岗异议的同时，仍继续在原商场柜台按时上班，销售撤柜剩余的库存，故不存在旷工行为。

在了解了仇某某的主张后，调



资料图片

解员询问某电器公司一方对以上问题的看法。

某电器公司的负责人王某认为，公司安排的新地址虽然相较于原地址增加了 30 分钟路程，但仍在合理距离范围内，公司也告知过仇某某如有更合适的工作地点，愿意为其安排，但目前确无其他选择，希望员工能理解并配合公司。公司先后两次发出书面通知要求其到岗，已履行了合理的告知义务，仇某某却拒不服从工作安排。

此外，仇某某经公司两次通知拒不到岗，并在已撤柜的地点上班，不符合公司考勤要求，应当认定为连续旷工三天以上，故不存在无故克扣工资的情况，仇某某的上述行为已经严重违反公司规章制度，公司的处理没有违法。

耐心分析双方对错 各让一步达成一致

调解员先对仇某某进行法律法规的解释说明，根据《劳动合同法》第三十五条规定：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。《就业促进法》第八条规定：用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。

某电器公司因经营需要而变更工作地点，首先采取和仇某某沟通协商的做法是合理的。后因双方未能协商一致，考虑到用人单位调整劳动者工作岗位是基于用人单位生产经营的需要，且调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当，并不具有侮辱性和惩罚性，也没有其他违反法律法规的情形，属于公司自主用工的范畴。若仇某某对公司安排确不能接受，可以和公司协商调整薪资或交通补贴等其他解决方式，不应拒不到岗。

仇某某在听取调解员的劝说后，已知晓其行为存在过错，希望调解员能够帮助进行调解。

调解员于是把仇某某的想法与某电器公司进行沟通，首先肯定了某电器公司在变更工作地点事宜上选择先和员工进行沟通协商的做法。同时指出，考虑到仇某某作为十几年的老员工，且年纪较大，公

司也应当充分听取员工的意见和诉求，促使双方达成一致。在双方协商僵持的情况下，可以通过考虑调整出勤时间或适当增加交通补贴等其他方式，尽可能让劳动合同能够继续履行，双方若确实无法协商一致，可依据法律规定协商解除劳动合同。

公司通过两次通知要求仇某某限期到岗，并以旷工严重违纪为由解除劳动合同的方式，处理手法过于严苛，从情理角度，不利于维护劳动关系的稳定。

某电器公司在听取调解员的意见后，表示愿意以补偿金的形式与仇某某进行协商。

双方当事人通过调解员的明理释法，最终达成一致意见，订立了调解协议书。

【案例点评】

本案主要争议为员工因不同意公司变更工作地点而拒绝到岗是否成立旷工。

依据《合同法》的相关规定，在未能协商一致的情况下，用人单位基于用工自主变更工作地点，应充分考虑劳动者的权益，证明变更行为的合理性，不足以影响劳动合同的履行，同时，不能滥用用人单位的管理地位。在满足上述条件的情况下，双方仍然无法协商一致的，可考虑依据法律规定协商解除劳动合同。若劳动者在此过程中有严重违反用人单位规章制度的行为，已达到解除劳动合同的条件，用人单位也可以依据其规章制度与劳动者解除劳动合同。

本案中，调解员采取背对背调解的方式，对双方当事人分别进行法条解释和情理劝说，有效化解双方矛盾，使员工意识到自己的不当行为，公司也认识到对员工的管理需兼顾情理。双方当事人在调解员的调解下各让一步，最终促成纠纷的解决。

培训学校暂停业务，学费迟迟不退回

闵行区古美路街道人民调解委员会耐心释法化解矛盾

□法治报记者 金勇

被广告吸引，交费等开班，培训学校却迟迟没有动静，答应退费也一拖再拖……闵行区古美路街道人民调解委员会耐心细致地与双方进行沟通，运用法理情相结合的方式，使矛盾纠纷得以圆满解决。

培训班迟迟不开课 申请退款屡屡拖延

2021 年 10 月，诸某某从微信公众号看到某教育培训公司（以下简称某公司）的招生广告并产生兴趣，随即添加该公司的客服进行咨询，在为孩子选定合适的课程后，诸某某通过微信与对方签订了电子培训合同并支付培训费用 2625 元，合同约定该课程于同年 11 月正式开课。但其后半个月过去了，始终没有等到开班通知。

诸某某经多方打听后得知，某公司因各种原因迟迟无法开班。得知此消息后，诸某某马上向某公司提出了退款申请，某公司受理了申请，并承诺 15 个工作日的退款期限。然而直到约定的退款日，某公司始终未能将学费退还给诸某某。诸某某只能继续通过微信联系某公司，某公司的回复是因众多学生家长均在这段时间集中申请退款，现在资金流紧张无法及时退还，退款期限还需再延后。

诸某某认为，某公司的做法严重侵害了其合法权益，遂向闵行区古美路街道调委会申请调解。

随后，调解员与某公司负责人杨某取得联系，杨某表示某公司愿意接受调解。调解员向杨某转述了诸某某的诉求，并向其询问退款事宜处理流程。

杨某对诸某某所述情况表示认可，也向调解员说明了造成当下局面的原因。杨某表示，某公司并不是因为经营不善不营业，而是因各种客观原因，学科类的校外培训机构均不能授课，故被迫停止营业。此外，由于大量家长同时申请退费，造成资金链紧张，退款时间因此无法确定。目前，某公司在上海的所有门店都已经关闭，所有的退费事宜都将通过总公司进行统一处理，杨某称会向总公司反映诸某某的情况并尽快确定退款时间。

调解员耐心释法 圆满化解纠纷

2022 年 1 月，调解员组织双

方当事人进行了面对面调解。诸某某向调解员出示了报名课程时签订的课程销售协议和支付学费凭证，并表示距其提出退款申请已过去将近两个月，希望某公司能明确退款期限并尽快退还学费。

听取了诸某某的诉求后，调解员向某公司指出，《民法典》第五百三十三条第一款规定：合同成立后，合同的基础条件发生了当事人在订立合同时无法预见的、不属于商业风险的重大变化，继续履行合同对于当事人一方明显不公平的，受不利影响的当事人可以与对方重新协商；在合理期限内协商不成的，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构变更或者解除合同。

对于解除后的合同，根据《民法典》第五百六十六条第一款规定：合同解除后，尚未履行的，终止履行；已经履行的，根据履行情况和合同性质，当事人可以请求恢复原状或者采取其他补救措施，并有权请求赔偿损失。因此，某公司需要将尚未授课部分的学费退还给诸某某。

某公司听后随即表示，对退还学费一事并无异议，只需诸某某提供当时支付学费时的个人信息和联系方式，调解结束后会立即为其处理退款事宜，并承诺尽快退还诸某某学费。

在调解员的主持下，诸某某与某公司达成了一致意见，并签署了人民调解协议。

【案例点评】

家长为孩子选择培训机构时，需要充分了解培训机构的资质信用；签订合同时，详细阅读课程安排、退费条件及违约责任等条款；缴费后，要保存好相关凭证，以便维护自身合法权益。教育培训机构面对客户大量退款的情况，需要及时采取积极有效的应对措施，与家长保持良好的沟通。

本案中，调解员在调解过程中，指出了培训机构在处理退款时的不足之处，也给予了建议，耐心细致地与双方进行沟通，运用法理情相结合的方式，使矛盾纠纷得以圆满解决。