

未经协商就调岗被员工拒绝,用人单位决定解除劳动合同,该行为是否构成违法解除?

【案情简介】

2015年9月,原告刘某到被告A巴士公司工作,岗位为汽车客运服务员,工作地点在莱西市,期间双方签订了两次书面劳动合同。

2019年9月3日,A巴士公司向刘某送达岗位调整通知书,将其从客服中心调整到巴士换乘站从事汽车客运服务员工作。刘某对上述调岗予以拒绝,未到新岗位工作。

同年9月19日,A巴士公司以刘某不服从工作安排调动为由,解除双方劳动合同。

刘某向莱西市劳动人事争议调解仲裁委员会提出仲裁申请,请求A巴士公司支付解除劳动合同赔偿金68952元。莱西市劳动人事争议调解仲裁委员会作出裁决:驳回刘某全部仲裁请求。

刘某对裁决不服提起诉讼。

【争议焦点&裁决结果】

本案的争议焦点为:A巴士公司对刘某的调岗决定是否合理有效?刘某拒绝调岗的行为是否满足A巴士公司合法解除劳动合同的条件?

刘某认为:A巴士公司的调岗决定并未与自己进行过协商,自己有权拒绝未经协商的调岗安排。而且,这一调岗行为并非是普遍性的,仅针对正在哺乳期的自己。因此,自己拒绝调岗合理合法,公司解除劳动合同的决定应属违法解除,应向自己支付解除劳动合同赔偿金。

A巴士公司认为:对于刘某的调岗安排是基于公司正常的经营需要。刘某正处在哺乳期,对原岗位的工作存在一定的影响,对于这个情况,公司理应拥有自主决定权,可以对刘某的工作进行调整变更。因此,公司对刘某做出的调岗安排合理有效,刘某拒绝服从安排违反了公司的规章制度,解除劳动合同的决定合理合法,也无需向刘某支付解除劳动合同赔偿金。

一审法院认为,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。A巴士公司作为用人单位,其在刘某哺乳期内调整刘某工作岗位,属于变更劳动合同的内容,应当与刘某协商。刘某原有的工作岗位并未取消,在员工原有岗位仍然存在的情况下,用人单位调整员工工作岗位应当与员工协商一致或者员工存在不能胜任原有岗位的情形。本案中,A巴士公司并未提交与刘某就工作岗位的调整进行协商的相关证据,A巴士公司亦未举证证明刘某存在不能胜任原有工作岗位的情形,故A巴士公司在未经刘某同意调岗的前提下,强行调整刘某工作岗位,并以刘某经通知未到岗为由解除双方劳动合同不符合法定的解除劳动合同事由。一审法院判决A巴士公司向刘某支付违法解除劳动合同赔偿金22984元。

A巴士公司不服一审判决提出上诉,二审法院驳回上诉,维持原判。

【法条依据】

《劳动合同法》

第十七条 订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第三十五条 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。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二)严重违反用人单位的规章制度的;
- (三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
- (四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;
- (五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六)被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的,用人单位提前三十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。

- (一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;
- (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;
- (三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

【蓝海提示】

劳动关系拥有一定自由度与协商空间,用人单位以经营管理需要对劳动者进行调岗屡见不鲜。特别是近年疫情爆发,企业停工停产的特殊形势下,劳动关系领域面临诸多新情况、新问题。但在约定调岗中调岗行为应当具备合理性,在不降低劳动者的级别、工资待遇等情况下,结合调岗原因、薪资调整、工作环境、劳动成本等综合考量,调整工作岗位属于变更劳动合同的内容,在员工原有岗位仍然存在的情况下,应当与劳动者协商。这个协商的行为,是平衡好双方各自的利益与权益,既遵循契约自由,也倡导诚实守信,是用人单位与劳动者共担责任,共渡难关的重要表现。

内容来源:青岛中院(内容有删改)



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com