

## 以案释法

# 以“调岗”“旷工”为由辞退员工要慎行 违法解除劳动合同代价大

记者李国峰报道 员工不服从长距离跨区域调岗被单位辞退,这在不少企业劳动关系管理实践中常常出现。公司对员工不满意时,是否可以以“调岗”为前序,以“旷工”为后续理由辞退员工?现用一个以“调岗旷工”为由辞退员工的案件,对这一做法进行解读。

## 案情简介:

陈某系浙江某技术公司员工,自2007年7月起入职公司工程维修岗位,并一直在绍兴区域工作。2022年3月,因公司绍兴区域领导变更,依据新领导要求,对部分岗位员工进行调整。陈某属于新领导拟调整离职的员工范围。因双方协商未果,公司便与2022年3月22日以经营调整为由

向陈某发送《调岗通知》:将陈某岗位调整到杭州维修主管,调岗后原薪资水平保持不变,并要求陈某最迟在2022年3月29日到杭州本部报到;逾期未到新岗位的,视为旷工。因调岗未取得陈某同意,陈某回函表示其已经在绍兴岗位持续工作十余年,如今调岗将对其生活等造成严重影响,由此拒绝调岗。回函后,陈某持续在原岗位上班。2022年4月7日,公司经多次催促后以陈某未到新岗位报到,连续旷工6天,严重违反公司规章制度为由,解除了与陈某的劳动合同。

陈某就此提起劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金20余万元。审理中,虽然公司以双方《劳动合同》约定的工作

地点是浙江范围且用人单位有权依据工作需要对员工工作岗位进行调整,公司也是因为业务调整需要才对陈某进行岗位调整等理由进行抗辩,但最终劳动仲裁及法院一审、二审均支持了陈某诉求,由公司向陈某支付赔偿金20余万元。

## 争议焦点:

本案争议的焦点是,在双方事先协商未果的情况下,企业单方面向陈某发送《调岗通知》要求其调岗是否合法?企业因陈某未及时到新岗位任职,以违反公司规章制度为由单方面解除劳动合同是否合法?

## 律师评析:

浙江五联律师事务所合伙人兰艳霞律师对此表示:在双方事先协商未果的情况下,企业单方面自行决定将其工作岗位调整至

面向陈某发送《调岗通知》要求其调岗不合法。公司调岗最好和员工协商一致。没有经过员工的同意,公司单方面调整岗位,很大程度上会被认定无效。公司又据此以员工不同意算旷工为由解除劳动合同,往往面临因违法解除劳动合同而支付赔偿金的法律风险。

一般来说,调岗的合理性应当围绕以下因素进行审查:1)调岗有无客观正当理由;2)有无降低工资待遇;3)有无对工作条件不利变更;4)其他对劳动者有重大影响的事项。本案中,陈某自2007年入职至合同解除前一直在绍兴区域工作,故其对工作地点位于绍兴享有合理期待。公司自行决定将其工作岗位调整至

杭州地区,系对陈某工作条件不利,陈某有权拒绝。在陈某持续在绍兴岗位上班的情况下,公司以旷工为由解除劳动合同违反劳动法的规定,应依据《劳动劳动合同法》第八十七条之规定,向陈某支付二倍经济补偿金的赔偿金。

兰艳霞表示,个别公司对员工不满意时,便以“调岗”为前序,以“旷工”为后续理由辞退员工的情况,以规避违法解除二倍经济补偿金的赔偿金。这种做法存在极大法律风险。如公司确需对员工进行调岗,应尽量与员工达成一致并通过《调岗协议》等书面形式予以确定。如员工不愿意调岗或者确需员工离职,可与员工协商,争取在经济补偿金范围内协商解除双方劳动合同。

## 超出工伤保险报销范围的医疗费谁承担?

记者曾晨路 通讯员郑英报道 “工伤”,指劳动者在从事职业活动或者与职业活动有关的活动时所遭受的不良因素的伤害和职业病伤害,简单而言就是“因工负伤”,指职工在生产劳动或工作中负伤。那么,在工伤医疗救治过程中产生的医疗费用,应该由谁承担?日前,建德市总工会开展工会说法“17讲”,邀请浙江春秋联合律师事务所律师结合相关案例就此问题进行评析。

吴某是建德市A公司建筑工地上的一名木工,双方签订书面劳动合同,公司依法缴纳社保保险。2021年8月,吴某在工作中因疏忽大意从高空坠落,伤势严重,后被认定工伤七级。

在治疗过程中,产生的医药费用高达40万元,其中超出工伤保险医疗项目目录用药的近10万元,该部分医药费,无法通过工伤保险基金予以报销。

超出工伤保险医疗项目目录用药的10万元费用,吴某认为应当由公司全部承担。公司则认为按相关规定用人单位可以不承担,只能从人道主义角度,适当补偿。后经仲裁调解、释明,由吴某和公司共同分担这部分费用。

浙江春秋联合律师事务所

## 扶上马前有“吩咐”

诸暨公安为新警“扣好第一粒扣子”

本报讯 通讯员吕煜明、钱金婧报道 日前,为让入职新警“扣好第一粒扣子”,迈好从警生涯的第一步,诸暨市公安局举办了为期16天的新警岗前培训班“入警第一课”。培训主要内容有:政治能力、廉政自律、服务群众、执法办案、数字化“公安大脑”、岗位技能等。

省级教官陈屠军《“枫桥经验”与群众工作》的专题讲座,引起新警们的热议与呼应。参训人员同时结合党史学习,参观了“枫桥经验”陈列馆等红色印迹,观看了《光荣的时刻》等系列专题片,重温了“入警誓词”和习近平总书记在中国人民警察警旗授旗仪式上的重要训词精神。在分头讨论中,大家表示,要牢固树立以人民为中心的发展思想,厚植以人民为中心的情怀,勤学善思,踏实干事,投身新时代,奋进新征程,为警徽增光添彩。

为切实扣好廉洁从警“第一扣”,诸暨公安邀请纪检干部作有关党规警纪讲授,通过身边典型案例展示,以及参观清廉基地、观

与此同时,以智慧警务培训

为主线,紧盯警务工作重点和实践需求,聚焦数字赋能与“科技兴警”,组织新警参观联指中心,智慧警务创新应用实验室、多功能教学基地,邀请科技信息化专家为新警解读“大数据”+数字化“公安大脑”等在实战中的具体运用。

诸暨市公安局党委委员、政治处主任詹国洪表示:“组织新警集中培训,一方面是要让新同志快速完成角色转变,迈好职业生涯的第一步,以昂扬斗志、过硬本领投入到新的工作岗位;另一方面要使他们尽快适应新时代公安工作的要求,掌握业务技能,提升综合素质,为公安队伍建设注入新的活力,为保一方平安提供强大的后备力量。”

## 新规专递

### 浙江对见义勇为人员发放即时慰问补助

主持人:程雪

名称:《浙江省公安厅浙江省见义勇为工作联席会议办公室开展见义勇为人员即时慰问补助实施办法》

发文机关:省公安厅、省见义勇为工作联席会议办公室

实施时间:2022年9月

主要内容:

即时慰问补助对象:本省行政区域内新涌现的事迹特别突出、贡献特别重大的见义勇为人员或者其遗属;情况特殊、需要给予即时慰问补助的其他见义勇为人员或者其遗属。

即时慰问补助金额:给予5万元的即时慰问补助金;事迹特别突出、贡献特别重大的见义勇为人员牺牲的,给予5万元的即时慰问补助金;事迹特别突出、贡献特别重大的见义勇为人员受伤的,根据事迹、贡献和

伤情等情况给予慰问补助,具体

标准:按照工伤等级鉴定标准可能达一、二级伤残的,给予4万-5万元的即时慰问补助金;按照工伤等级鉴定标准可能达三级、四级伤残的,给予3万-4万元的即时慰问补助金;按照工伤等级鉴定标准可能达五级、六级伤残的,给予2万-3万元的即时慰问补助金。同一见义勇为行为即时慰问补助一般以一次为限。

即时慰问补助金发放给见义勇为人员本人。见义勇为人员牺牲的,发放给其配偶、子女、父母或者其他具有抚养(赡养)关系等遗属。

即时慰问补助金发放给见义勇为人员或者其遗属;情况特殊、需要给予即时慰问补助的其他见义勇为人员或者其遗属。

事迹特别突出、贡献特别重大的见义勇为人员牺牲的,给予5万元的即时慰问补助金;事迹特别突出、贡献特别重大的见义勇为人员受伤的,根据事迹、贡献和

伤情等情况给予慰问补助,具体

标准:按照工伤等级鉴定标准可能达一、二级伤残的,给予4万-5万元的即时慰问补助金;按照工伤等级鉴定标准可能达三级、四级伤残的,给予3万-4万元的即时慰问补助金;按照工伤等级鉴定标准可能达五级、六级伤残的,给予2万-3万元的即时慰问补助金。同一见义勇为行为即时慰问补助一般以一次为限。

即时慰问补助金发放给见义勇为人员本人。见义勇