

“三连假”九个月 回来发现被调岗 被开除女员工 起诉获赔近 7 万

刘红(化名)因为怀孕生育等事情多次向公司请假,公司也批准了请假。但是等到刘红请完假回去上班时,发现自己曾经的岗位被人顶替了,她被迫要调岗。刘红不愿意去新岗位,最终被解除劳动合同离开了公司。事后,她将公司起诉至法院。合肥法院近日作出判决,公司赔偿刘红近 7 万元。

生完孩子后岗位被顶替

刘红于 2008 年 4 月入职位于合肥市徽州大道上的合肥某某汽车服务有限公司,工作地点在该公司一分公司,岗位为会计,工作内容是收取客户的修理费、开具维修发票。

自入职后双方签订固定期限书面合同,后来签订无固定期限书面劳动合同。

2019 年 11 月 1 日至 2019 年 11 月 30 日,刘红因怀孕向公司请病假;2019 年 12 月 1 日至 2020 年 5 月 9 日向公司请产假;2020 年 5 月 10 日至 2020 年 7 月 31 日向公司请事假。

2020 年 8 月,刘红返回到分公司的工作岗位。但由于原岗位已经被其他员工进行了填补,公司决定找刘红协商,将其调至总厂配件结算员岗位。

因协商未果,2020 年 10 月,公司向刘红发出一份《调岗通知书》,同年 11 月向刘红发出《旷工解除劳动合同通告》,刘红被解除劳动合同后离开公司的工作岗位。

刘红一气之下将公司起诉至法院,她认为,调岗后其工作环境、时间、地点、难度均改变,公司进行不合理的调岗,且未进行合理的安排、培训、沟通,即与她进行解除劳动

关系,是明显违法的解除劳动关系的行为。而且她是在哺乳期内被解除劳动关系。因此,她要求公司对违法解除其劳动合同的行为进行赔偿。

公司自认有用工自主权

对此,该公司称,公司在未能与刘红就调岗问题协商一致的情形下,正确行使企业的用工自主权,对刘红作出合法合理的单方调岗决定。

公司认为,对刘红进行调岗的动机,既与刘红长期请假有关,又源自企业生产经营的正当需要。刘红请假共计 9 个月有余。公司鉴于刘红生产和哺育的需要,对刘红的请假请求均予以应允。但是刘红长期请假,确实对其原岗位业务结算岗位的工作正常开展产生不利影响。尤其是企业复工复产势头良好时,业务量大增。刘红请假后,岗位仅剩一人,导致工作量大增,为了保证工作质量和效率,公司迫不得已将总厂财务部一人调至分厂业务部结算员岗位。刘红正式复工,由于原岗位已经被其他员工进行了填补,而且原岗位的两员工表现良好,完全能够满足正常经营需要,如果此时让刘红回到原岗位,那么原岗位就会出现三人,超出了正常的岗位需要。正是基于此,公司决定找刘红协商将其调至总厂配件结算员岗位。虽然工作内容上存在一定差异,但本质上均属于结算岗,刘红完全可以胜任。因此,公司的上述调岗决定,既没有准备降低刘红的工资待遇,也没有任何劳动条件的不利变更。从分厂调整至总厂,地理位置非常接近,并不会给刘红照顾家庭和上下班带来更大的成本负担。

公司称,刘红不服从公司合法、合理的调岗决定,未到新岗位报到,属于违反劳动纪律。经公司考勤,连续旷工达 7 日以上,公司依据规章制度,依法解除与其劳动关系。

“公司出于正当目的,根据生产经营需要,合法、合理地调整刘红的工作岗位属于正确行使企业用工自主权。”

公司行为被判违法赔偿近 7 万

法院审理认为,法律规定“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任”,被告公司应就其解除劳动关系是否合法负举证责任。虽然该公司主张对刘红调岗,前后两岗位均为结算岗,但根据其提供的岗位工作内容,两岗位确有较大差异,且工作时间也有不同。

刘红虽长期请假,但请假是因生育且均经过公司同意。在刘红请假一结束后尚在哺乳期内,公司即安排调岗,对刘红履行劳动合同产生实质影响。

法院认为,虽然用人单位有用工自主权,但也应限制在合理范围,也要充分考虑职工的具体情况,统筹安排员工工作。然而,该公司在未与刘红充分协商情况下,即将刘红未到新岗位打卡的行为视为旷工,并以刘红旷工为由解除劳动合同,难言合法。

据此,法院作出判决,合肥某某汽车服务有限公司支付刘红解除劳动合同赔偿金 67418 元,工资 1954 元,合计 69372 元。

合肥中院二审维持原判。

安徽商报融媒体记者 张剑

看了10年大门 工资分文未见 七旬门卫告状“赢回”劳动报酬

年过七旬的张先生是庐江县人,其于 10 年前在当地一家公司做门卫,但是公司一直拖欠他的工资。张先生终于忍无可忍,将公司起诉至法院,要求公司支付 10 年的工资 20 多万。近日,庐江县法院公布了此案的判决结果。

张先生诉称,2012 年 3 月 10 日,他入职安徽润汇离业有限公司(下称离业公司)从事门卫工作,双方也签订了劳动合同。

但是,他在工作期间,离业公司未支付任何劳动报酬,他多次向离业公司催要。2016 年 5 月,双方经结算,离业公司向他出具了工资结算欠条,欠其 2012 年 3 月至 2016 年 5 月值班工资 12 万元、夜班用餐补助 1 万元,共计 13 万元;同日,离业公司向张先生出具情况说明,承诺“公司有人收购或拆迁时,工资款从收购或拆迁款中一次性支付完毕”。

张先生一直工作到 2021 年 6 月底,离业再次对他的工资进行了结算,欠张先生 2016 年 5 月至 2021 年 6 月值班工资 14.64 万元,夜班用餐补助 1.22 万元,共计 15.86 万元。

此后,张先生多次向润汇离业公司催要工资,但是一直没有要到工资。

庐江县法院经审理认为,张先生为润汇离业公司提供劳务,润汇离业公司应按照规定支付报酬。润汇离业公司欠张先生劳务报酬 26.64 万元、用餐补助 2.22 万元未付,有其出具的工资结算欠条、情况说明为证,事实清楚,润汇离业公司应当及时支付。

据此,法院作出判决,安徽润汇离业有限公司向张先生支付劳务

务报酬 26.64 万元、用餐补助 2.22 万元,合计 28.86 万元。

安徽商报融媒体记者 张剑 / 文
周继龙 / 图

劳有所依

安徽商报

06

五一国际劳动节特别策划

2022 年 4 月 28 日 星期四 / 组稿 潘艳刚 / 责编 陈卫华 / 版式 伍献娟 / 校对 杨伟倩