

职工不服从合理的岗位调整,要求公司赔偿的——

法院这样判:无需支付

日前,即墨法院选取劳动争议典型案例向社会发布,旨在充分发挥典型案例示范引领作用,推动社会各界共同营造和谐的劳动关系和合法用工环境。本报即日起选登部分案例。

基本案情

尹某于2013年10月到某购物中心工作,2022年2月9日,某购物中心以其不能胜任主管工作岗位为由,向尹某送达免职通知书,对尹某予以免职,并要求其2022年2月20日到商场烟柜处报到,岗位为营业员,逾期不交接工作或逾期报到,视为旷工。尹某对通知书不服,未到烟柜处报到,亦未到公司上班。某购物中心陆续向其发送限期上班通知书、限期上班警告书,并告知其已连续旷工11天,若继续旷工将按公司相关规定给予解除劳动合同处理。尹某仍未到岗,并于2022年2月22日向劳动仲裁委申请仲裁,要求公司支付赔偿金。2022年2月24日某购物中心向尹某快递发出解除劳动合同通知书。仲裁委以尹某庭审时未到庭视为撤回仲裁申请,尹某再次申请仲裁,仲裁委

不予受理。尹某遂向法院提起诉讼。某购物中心提交了其他员工书写的关于尹某的违纪材料、尹某签字的考核罚单等证据,拟证明尹某在工作中存在违纪及不能胜任工作情形。

裁判结果

法院审理认为,用人单位与劳动者在劳动合同履行过程中,因生产经营需要可以调整劳动者工作岗位。双方由此发生争议的,用人单位应对下列事项承担举证责任:用人单位因生产经营需要调整劳动者工作岗位应具备正当性、合理性;调整工作岗位后劳动者的级别、劳动报酬、福利待遇不得低于原岗位;非侮辱性或惩罚性。本案中,某购物中心依据尹某曾出具的自我检查、信访举报、考核奖罚单等材料,对尹某综合评价后作出调整岗位的决定,应系其企业用工自主权范畴,不存在侵害劳动者合法权益的情形。尹某作为劳动者,其对某购物中心的规章制度是知晓的,其在未有正当理由或有证据证明某购物中心存在侵害合法权益的情形下,不服从用人单位的管

理,未到调整后的部门报到上岗应认定为旷工。某购物中心依据管理制度与其解除劳动合同不存在违法情形,无需向尹某支付赔偿金。尹某对判决不服提起上诉,中院二审驳回上诉,维持原判。

法官说法

实践中,用人单位因经营需要或行使管理权对员工进行调岗极易产生纠纷,法律既保护劳动者的合法权利,也保护用人单位合理的用工自主权。本案某购物中心基于自身经营需要并结合尹某的工作实际进行岗位调整,系企业自主经营及优化人力资源的表现方式。经法庭调查,该调岗行为具有合理性,且调整工作岗位后尹某工作条件与工资报酬未降低,尹某应当服从。法律允许用人单位根据自身生产经营的需要,合理调整劳动者的工作岗位,这不仅有利于用人单位长期发展及维护劳动关系稳定发展,也有利于优化营商环境。同时,用人单位用工自主权应当在相关法律和政策的框架内行使,禁止滥用权利,损害劳动者的合法权益。

青岛市少先队2024年离队 仪式示范活动在我区举行

近日,“红领巾心向党”青岛市少先队2024年离队仪式示范活动在潮海中学举行。全市少先队大队辅导员代表、中学团委书记代表、学校少工委主任代表等80余人参加。

仪式由珍爱红领巾、向往共青团、红心永向党、逐梦新时代4个篇章组成。整场活动以青年追求政治进步的人生三部曲“入队、入团、入党”为主线。同时,借助短视频、舞蹈、歌曲、对话交流等丰富形式,为即将离队的少先队员指明成长的方向。共产党员、共青团员、少先队员代表重温誓词,队员们向队旗庄严敬礼,在《祖国有我》的歌声中依次触摸队旗、团旗、党旗,从嘉宾手中接过红领巾珍藏袋,带着队组织的祝愿,开启新的征程。

(郑涵榕 韩宝江)

图书推荐



书名:《大学问·春秋时期齐、卫、晋、秦交通路线考论》
作者:徐鼎鼎
出版社:广西师范大学出版社
图书简介:

《大学问·春秋时期齐、卫、晋、秦交通路线考论》为专门探讨春秋时期齐、卫、晋、秦四国交通路线的学术专著。全书以国别为划分依据,以春秋时期齐、卫、晋、秦四国为研究范围,以《左传》中战争、盟会等空间移动记载为核心,兼及巡狩、遣使、出奔、迁徙、婚姻、丧祭等内容,结合相关文献材料和考古出土报告,以及卫星地图等数位资料,逐一分析齐、卫、晋、秦四国的交通路线,还原了春秋时期中国北方的主要道路交通网络。了解先秦时期交通样貌,有助于我们深化对中国历史的整体认识。

书海情深 携手扬帆
即墨新华书店 正版图书音像
联系电话:88512717 88521159



与爱相伴 亲子同行

近日,灵山中心幼儿园举行“大手牵小手,一起来运动”第二届春季亲子趣味运动会活动。活动设置“推车运小球”“开心夹夹乐”“跳圈圈”等五个竞赛项目,同时还设置集体项目“拔河”和各类幼儿、家长体验项目。活动中,家长和孩子密切配合参与游戏,而孩子们不怕困难,勇于挑战的精神将整个活动推向高潮。

(单洪武)