



用人单位要求员工待岗,员工被迫辞职有经济补偿吗?

【经典案例】

陈某是上海某公司员工。于2000年5月1日入职,从事产品研发设计工作,职称为高级工程师,离职前月平均工资为8000元。2017年12月30日,公司向陈某送达《待岗通知书》:因部门机构精简和岗位调整,经研究决定陈某自2018年1月1日起待岗,待岗期间工资待遇参照单位《员工工资管理办法》等规定发放。之后,公司不再安排陈某工作,陈某每天前往人事部制定的空白桌椅处出勤,待岗期间陈某的工资待遇也随之降低。2018年4月1日,陈某迫于无奈向公司提出解除劳动关系,原因是公司无理由停止其工作,未提供正常劳动条件。2018年5月1日,陈某申请仲裁要求公司支付解除劳动合同经济补偿,因不服仲裁裁决,陈某向一审法院起诉。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:用人单位要求员工待岗,员工被迫辞职是否有经济补偿?

一审判决:法院认为公司可以根据自身生产经营状况作出人员调整决策,但企业行使管理权的同时,不能滥用权利。公司将陈某从原设计师的岗位调整至人事部门空白桌椅处待岗,不给安排工作,并降低工资待遇,且不告知其待岗的期限。该行为已经使得陈某的专业技能受损,收入降低,人格尊严也未受到尊重,已经达到一般劳动者无法容忍的程度,进而妨碍了劳动合同的实现,因此公司的行为属于单方面变更劳动合同的行为,该行为应当认定为无效,陈某因此被迫解除劳动合同有权向公司要求经济补偿金。故法院判决公司支付陈某经济补偿金 $8000 \times 17 = 136000$ 元。

公司不服一审判决,提出上诉认为公司根据自身经营状况进行人员调整,系企业享有经营自主权的体现,陈某收到决定书时为提出异议,且已经实际履行了超过一个月,该行为符合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释四》第十一条的规定。一审法院认定公司的行为不具有合理性属于法律适用错误。

二审判决:用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同。驳回上诉,维持原判。

【律师说法】

根据《劳动合同法》第十七条劳动合同应当具备工作内容和工作地点以及劳动保护和劳动条件。以及《劳动合同法》第三十八条第一款用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同。因此本案陈某有解除劳动合同。另外根据《劳动合同法》第四十六条第一款规定用人单位应当向陈某支付经济补偿金。按照《劳动合同法》第四十七条第一款用人单位应当支付陈某17个月的工资。

本案中,公司与陈某签订的劳动合同中约定的岗位为技术岗位高级工程师,然而公司将陈某调至人事部门空白桌椅处无限期待岗、降低工资待遇。没有为陈某提供劳动合同约定的劳动条件,即使陈某已经待岗满一个月,也不能认定双方实际变更了劳动合同的约定。因此不符合公司所说的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释四》第十一条的规定。因此用人单位违反劳动合同约定迫使员工辞职的,应当支付员工相应的经济补偿。

案例来源:微信公众号 文章有删改



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