



员工拒绝完成超额工作,属于违纪吗?

【经典案例】

2013年9月9日张某进入上海一家A公司担任医疗器械销售代表,工作地点为长春。合同约定:公司有权根据经营需要或者员工之工作表现,对员工的工作岗位、工作地点或岗位级别进行调整,张某应当服从;员工拒绝遵守公司合理的工作指示、调整或安排包括但不限于工作职责/工作内容/职位头衔等调整及绩效改进计划等属于违纪行为。2015年6月,A公司向张某发送电子邮件,通知张某自即日起按照下列市场区域划分及工作要求工作并按时汇报:1、市场区域划分为:解放军四六一医院、二零八医院,每天拜访上述两家医院,每家医院至少做十个有效客户拜访;2、每天将两家医院的普外科、胸外科、泌尿外科以及妇产科的实际手术量及相关使用器械的信息汇总并汇报3、每周开展两次科室会议和每周跟台两次。其工作量比之前增加一倍,张某不同意A公司对其工作内容的调整,因此未按邮件指示开展工作。2015年8月,公司以张某严重违纪为由解除双方的劳动关系。张某不服解除,提出仲裁,仲裁委未支持张某请求,遂向法院提起诉讼。

【争议焦点&裁决结果】

本案的争议焦点是:员工拒绝完成超额工作,属于违纪吗?

A公司主张:其对张某的工作安排没有不合理之处,因为张某的工资中有交通补贴,所以张某可以在充分利用快捷交通工具的情况下完成新的工作安排。

张某表示:在2015年6月之前一直负责长春市一家三级甲等医院的销售工作,期间一天拜访客户的数量最多为三至五个医生,A公司于2015年6月17日做出的工作安排,因工作量巨大而无法完成,因此没有向A公司提供劳动。

法院判决:A公司向张某发布的工作指令中要求张某负责两家医院销售任务,比之前工作量增加一倍,该工作指令,既非与张某磋商后达成的共识,A公司又未能举证证明该工作内容属于张某在每天或每周的正常工作时间内可以完成的工作量。由此法院认定A公司于2015年6月17日对张某做出的工作要求缺乏充分合理性,张某未履行劳动合同,应视为A公司未按原约定提供劳动条件所致。因此,A公司以张某不服从工作安排未履行工作职责属于严重违纪为由,对张某做出的解除劳动合同的决定,不具有合法的依据和理由,其解除行为违法。

【律师观点】

《劳动合同法》

第三十一条:用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。

本案中,张某在入职后主要负责的是长春市的一家三级甲等医院的医疗器械的销售。现A公司于2015年6月17日将张某负责的销售区域调整至两家医院,并大量增加其工作量。法院在庭审中以常理理解,计算了张某按A公司新的工作要求计算完成工作量的时间,但显然张某不可能按A公司要求完成相应任务。因此,由于A公司的上述工作指令,既非与张某磋商后达成的共识,A公司又未能举证证明该工作内容属于张某在每天或每周的正常工作时间内可以完成的工作量,故认定A公司于2015年6月17日对张某做出的工作要求缺乏充分合理性。在此情形下,法院未支持A公司以张某不服从工作安排属严重违纪为由解除与张某劳动合同的请求并无不当。

蓝海提示:劳动者向用人单位提供劳动,既是劳动者的权利,也是劳动者应尽的义务。当劳动者在正常工作时间内无法完成用人单位安排的工作任务时,不应消极处理,应当积极与用人单位进行沟通并协商,以便于用人单位及时调整工作内容,和谐构建并履行劳动合同。

案例来源:判决书(2016)沪01民终4220号(内容有删减)



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