



公司单方取消班车,员工拒绝上班,公司解除是否合法?

【经典案例】

谢某于2012年2月进入上海某制造公司工作,任操作工一职,双方签订过多份劳动合同,最后一份劳动合同于2018年6月30日签订,期限自2018年7月1日至2019年6月30日止,约定工作时间为标准工时制,工资为每月2420元,加班工资另计。2018年5月,公司经营场所从上海市浦东新区搬迁至上海市奉贤区。为此,公司提供了班车接送谢某等员工4人上下班。2018年11月底,由于班车接送上下班的员工只剩下谢某一人,故公司与谢某协商,从2018年12月1日起,不再班车接送,由谢某自行上下班,谢某乘坐公车的时间算出勤时间,费用由公司承担。由于谢某不同意,故未在2018年11月29日的通知上签名确认,公司于同日在厂区过道上予以张贴该通知。2018年12月3日起,谢某不再至公司上班,2018年12月7日,公司以谢某自2018年12月3日至今未到公司上班,也未办理相关请假手续为由,向谢某寄送落款日期为2018年12月6日的通知一份,该通知表明谢某系自动离职。谢某因此申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金63000元。

【争议焦点&裁决结果】

本案争议焦点为公司单方取消班车,员工拒绝上班,公司解除是否合法?

上海奉贤法院经审理认为,公司通知谢某“因公司需班车接送的员工就谢某一人,自2020年12月1日起,不再班车接送,由谢某自行上下班,路途时间及所需费用均公司承担。”之后,谢某不同意也未在该通知上签字。公司便在其厂区过道上予以张贴公示。由此可知,公司为节约成本,而采取的这种方式未损害原告的合法权益,谢某理应予以积极配合。

而谢某自12月3日起至12月6日未至公司处上班,以消极的态度予以对抗,该行为显然构成旷工,公司根据规章制度的规定,于12月7日寄送终止双方之间劳动关系的通知并不违法。法院据此判决驳回谢某的诉讼请求。

【律师观点】

根据《中华人民共和国劳动法》第七十七条

用人单位与劳动者发生劳动争议,当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼,也可以协商解决。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条

订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

(二)严重违反用人单位的规章制度的;

根据《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条

当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。

蓝海提示:用人单位由于经营需要发生变化时,可以对劳动合同内容进行相应变更,属于用人单位经营自主权的体现。劳动者对于用人单位的合理变更应当服从安排,对于用人单位的不合理变更应当采取正当的维权方式。

实践中,劳资双方在劳动合同履行过程中,由于各种原因,往往需要对劳动合同内容进行变更,引起的争议比较多。作为用人单位,对劳动合同内容的变更应当具有必要性和合理性;作为劳动者,对于用人单位的合理安排应当遵从,即使对于不合理的安排,也应当通过正常的法律途径,任何时候都不应当采取过激的方式进行应对,否则维权不成,反成侵权,得不偿失。

案例来源:上海高级人民法院网_论案说法



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