

部门被撤销仍坚持“原地打卡”

海口一劳务派遣工被法院认定构成旷工，公司解雇合法无需支付任何赔偿

■法治时报全媒体记者 王巍

在海口做了8年保险客服的吴小丽(化名)没想到,因为其拒绝转岗并在原工作地坚持打卡的行为,最终被法院认定为“旷工”。近日,海口市中级人民法院认定,吴小丽所在的劳务派遣公司和用工单位调岗行为合法,其拒绝到新岗位报到、仅滞留原办公区打卡的行为构成严重违纪,公司解除劳动合同无需支付任何赔偿。



AI制图

案情:部门被撤,一劳务派遣工“原地打卡”换来一纸解聘通知

2016年8月,吴小丽入职海南某人力资源管理服务有限公司(以下简称劳务派遣公司),随后被派遣至某保险公司的客服中心担任话务员工作,没有任何销售压力。2024年,某保险公司根据统一部署,撤销了客服中心。为了安置员工,该公司给出了方案:对于有意愿从事销售工作的,可安排至销售团队;对于不愿去的,公司表示将按照劳动合同法规定解除劳动合同并予以经济补偿。

吴小丽经过慎重考虑,认为自己性格内向,不适合销售岗位,决定选择拿补偿金离职。然而,事情并未按她的预期发展。在后续的安置过程中,某保险公司并未批准其协商解除请求,而是由劳务派遣公司正式下发通知:自2024年10月起,吴小丽的工作岗位调整到续保团队,主要职责是通过电话联系车险即将到期的客户,促成保单续费。通知书中注明:工作地点不变,并予以1年的薪酬保护期,原有的基本工资、岗位津贴和月度绩效保持不变,且在这一年内不考核销售业绩。

吴小丽无法接受调整到续保岗位。她认为,新岗位带有强烈的销售性质,与其擅长的纯服务工作完全不同。此外,未来的收入存在不确定性。于是,在接到通知后,吴小丽并没有去续保团队报到,而是选择留在原来的办公大楼里打卡。她认为,只要自己在打卡,公司就不能说自己旷工。

然而,2024年10月,某保险公司向吴小丽发出《警示通知》,称其未到新岗报到,已累计旷工3天。随后,

劳务派遣公司也发函催告,限其3日内到岗。吴小丽仍坚持己见。某保险公司以“旷工”为由将吴小丽退回劳务派遣公司。10月底,某保险公司在履行完工会征询程序后,正式发出《解除劳动合同通知书》,理由是吴小丽“严重违反劳动纪律”。

法院:某保险公司调岗合理,员工拒绝履职即违约

吴小丽不服,申请劳动仲裁并起诉至海口市美兰区人民法院,要求确认劳动关系并索赔违法解除劳动合同赔偿金15万余元。

美兰法院经审理认为,根据双方签订的劳动合同,公司有权根据生产经营需要调整工作岗位。该案中,因原岗位被撤销,公司将吴小丽调整至与原工作内容相关联的续保岗,工作地点未变,且提供了为期一年的薪酬保护,调岗行为未超出合理范畴。吴小丽在无正当理由的情况下拒绝到岗,经催告仍不履行,已构成严重违纪,公司解雇合法。美兰法院判决驳回其索赔违法解除劳动合同赔偿金的诉求。

吴小丽不服一审判决,向海口市中级人民法院提起上诉。海口中院二审维持了原判。法官在判决书中明确指出,判断旷工的标准不仅仅是“是否在打卡”,更重要的是“是否在提供有效的劳动”。在原岗位的客服中心已经被撤销、没有实质性工作内容的情况下,吴小丽滞留原地的打卡行为并不能视为履行了劳动义务。既然公司已经安排了合理的新岗位,她无正当理由拒绝前往,连续超过规定天数,即构成法律意义上的旷工。

律师:认定合理调岗应具备三个要素

针对该案反映出的普遍性法律问题,海南终南律师事务所律师李娇萍进行了解读。

什么是“合理调岗”?李娇萍介绍,企业因生产经营需要(如部门撤销、业务转型)进行的调岗,只要具备以下要素,通常会被认定为合理:一是岗位具有相关性,如该案中的客服转续保,虽增加了销售属性,但仍属保险服务链条;二是薪资待遇无明显降低,法院通常重点考察基本工资、固定津贴是否受损,对于浮动福利的调整,一般尊重企业自主权;三是工作地点无明显不利变更,同城调整一般不被认定为违约。合理调岗除了内容,还需先协商、书面通知、说明理由、催告到岗;缺程序可能被认定违法解除。

李娇萍表示,单纯的“主观不适应”很难成为拒绝调岗的合法理由。除非新岗位需要特定的执业资格,且劳动者不具备该资格,否则法院倾向于认为,在企业提供培训的前提下,劳动者有适应新岗位的义务。该案中,当原岗位因客观原因消失后,劳动者若仍以“打卡”形式消极对抗,而不赴新岗位履职,一旦触发公司规章制度中关于旷工的解除条款,公司完全可以合法解除且不支付任何补偿金。

李娇萍建议,面对公司因业务调整发起的调岗,劳动者应先理性评估:新岗位是否与原岗位有相关性?薪资降幅是否过大?工作地点是否跨市且无通勤补贴?如果这三点都不沾边,建议先服从安排。若强行对抗,很可能像吴小丽一样,不仅输了官司,还丢了原本可以协商争取到的离职补偿金。



海小文普法

法律咨询

17608998460

邮箱:fzsb888@163.com



超龄人员当保安时因病死亡 适用工伤保险待遇吗?

海口任先生咨询:我们村一位65岁的老人在一家公司从事保安工作。他在值夜班巡逻时突发疾病,送到医院后一天不到就去世了。该公司认为老人已超过退休年龄,不属于工伤。请问,超过退休年龄的农民工因工死亡是否适用工伤保险待遇?

解答:我国法律并未明文禁止雇用超过法定退休年龄的农民工,《工伤保险条例》也没有明确将超过法定退休年龄的劳动者排除在适用范围之外,因此,劳动者是否超过法定退休年龄,并不影响工伤认定。参照《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(三)》规定,用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民,在工作时间内、因工作原因伤亡的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。虽然上述《答复》针对的是特定请示事项,但其中体现的将超过法定退休年龄的农民工纳入《工伤保险条例》保护范围的法律适用原则对于同类情形均应予适用。可见,用人单位聘用的超过法定退休年龄的农民工能否享受工伤保险待遇,并非以建立劳动关系为前提,只要劳动者所受伤害发生在工作时间和工作场所,且是工作原因导致,就可以适用工伤保险待遇。

侵权人无法查明 该找谁承担赔偿责任?

琼海林女士咨询:我孩子在小区里和其他3名不足10岁的孩子在一起玩耍打闹。其间,我的孩子突然被其他孩子从背后推倒,造成左手腕骨折、门牙磕碎的后果,花了几千元的医疗费。我的孩子不知道自己是被谁推倒在地的,其他3个孩子都矢口否认是自己推的。请问,我该找谁赔偿损失?

解答:《中华人民共和国民法典》第一千一百七十条规定,二人以上实施危及他人人身、财产安全的行为,其中一人或者数人的行为造成他人损害,能够确定具体侵权人的,由侵权人承担赔偿责任;不能确定具体侵权人的,行为人承担连带责任。该条是关于共同危险行为的规定。所谓共同危险行为,是指数人的危险行为对他人的合法权益造成某种危险,但对于实际造成的损害无法查明是具体由何人所为,法律为保护被侵权人的利益,将数个行为人视为侵权人。所谓连带责任,是指被侵权人有权请求部分或者全部行为人承担全部责任。

由于3名参与玩耍打闹的孩子不满10周岁,属于限制民事行为能力人,因此,他们造成他人损害的,由其监护人承担侵权赔偿责任。你可以要求其中一名孩子的父母或者所有孩子的父母赔偿。

财物被盗可以拒交物业费吗?

海口张先生咨询:一文化公司因财物被盗,认为物业公司未充分履行管理义务且未给予相应赔偿,故而拒绝交纳物业费,产生了3980元的滞纳金。物业公司提供证据,表明其已尽到安全保障义务,且在案发后积极配合公安机关抓获了犯罪嫌疑人,主张涉事文化公司应按时交纳物业费。请问,该文化公司可以拒交物业费吗?

解答:根据《物业管理条例》第三十五条规定,物业服务企业应当按照物业服务合同的约定提供相应服务。若物业服务企业未能履行合同约定,导致业主人身、财产安全受损,应依法承担相应法律责任。该法第四十六条规定,物业服务企业应协助做好物业管理区域内的安全防范工作,发生安全事故时,应采取应急措施并及时向有关行政管理部门报告,协助做好救助工作。该案中,不能认定物业公司对涉事文化公司失窃案负主要责任。涉事文化公司以此为由拒绝交纳物业费,违反了物业管理合同中业主按时交纳物业费的约定,构成违约。

在物业公司已经履行了基本合同义务的情况下,业主应当依约及时交纳物业费。如果允许个别业主以服务中的一些瑕疵为由拒交物业服务费,会造成物业公司的运营经费不足,服务积极性降低,导致物业公司无法维持正常的物业服务水平,最终会损害其他正常交纳物业服务费的业主乃至全体业主的利益。与此同时,物业公司应做好小区的安全防范工作,保证小区人居环境的安全有序。

(法治时报全媒体记者 李成沿整理)

被告人赔偿37万元实现案结事了

海口龙华法院准确区分一起非法行医案因果关系责任

■法治时报全媒体记者 王巍 通讯员 胡智勇

近日,海口市龙华区人民法院审结一起非法行医案。黄某城系某口腔门诊部实习医生,未取得《医师资格证书》《医师执业证书》。2024年4月,黄某城在患者刘某某未签署手术知情同意书的情况下,擅自为其拆除牙套并实施拔牙操作。患者术后出血不止,后因自身所患急性早幼粒细胞白血病等严重基础疾病,并发多脏器功能衰竭,经抢救无效死亡。

精准定性

认定是非法行医“情节严重”,而非“造成就诊人死亡”

法院经审理认为,黄某城未取得医生执业资格非法行医,事实清楚,证据确实、充分,其行为已构成非法行医罪。

在量刑情节把握上,法院严格按照相关法律规定,准确区分非法行医“情节严重”与“造成就诊人死亡”两种情形。根据医院出具的死亡记录,患者刘某某生前同时患有急性早幼粒细胞白血病(M3型)、高血压3级(极高危)、2型糖尿病等多种严重器质性疾病。其死亡的根本原因在于自身严重疾病的自然进展及并发症,黄某城的擅自拔牙行为虽系患者出血及病情恶化的诱发因素,但并非造成死亡的直接、主要原因。

因此,法院认为该案适用非法行医罪“情节严重”的规定,在3年以下有期徒刑幅度内量刑,符合罪责刑相适应原则。

多轮调解

促被告人赔偿37万元达成和解,实现案结事了

案件审理期间,承办法官没有简单就案办案,而是多次与被告人家属、被告人黄某城及其所在门诊部进行沟通,耐心释法说理,积极化解矛盾。

经过多轮调解,最终促成各方达成和解协议:黄某城赔偿被害人家属20万元,其所任口腔门诊部赔偿17万元,合计37万元。被害人家属对黄某城的行为表示谅解,并出具谅解书。赔偿37万元达成和解,既是对被

害人家属经济上的抚慰,也体现了被告人认罪悔罪、积极弥补损失的态度。被害人家属在签署协议时表示:“法官的耐心调解,让我们感受到了司法的温度。”

宽严相济

自首、赔偿获缓刑,行政处罚依法折抵刑事责任

在该案量刑方面,法院综合考量了多项从宽情节:黄某城经民警电话传唤主动到案,到案后如实供述罪行,构成自首;在法院主持调解下积极赔偿被害人家属并取得谅解;认罪态度诚恳,确有悔罪表现。综合考虑其无再犯罪危险,宣告缓刑对所居住社区没有重大不良影响,法院依法判处其有期徒刑1年6个月,缓刑2年,并处罚金2万元。宣判后,黄某城未上诉。判决现已生效。

该案承办法官介绍,该案的审理,体现了三个层面的司法价值:一是精准适用法律。严格区分非法行医“情节严重”与“造成就诊人死亡”的认定标准,确保罚当其罪。二是积极化解矛盾。法官主动作为,通过多轮调解促成37万元赔偿和解,实现案结事了人和,修复受损社会关系。三是落实“一事不二罚”。行政处罚罚款依法折抵刑事责任,保障当事人合法权益,维护法治统一。

承办法官提醒,医疗从业者必须依法取得执业资格方可从事医疗活动;医疗机构应严格规范用工管理,不可安排无资质人员从事医疗卫生技术工作。患者就诊时也应注意核实机构和人员的执业资质,选择正规医疗机构,保护好自身生命健康安全。

隐瞒财产 逃避执行

一被执行人被海口美兰法院司法拘留

本报讯(法治时报全媒体记者何海东 通讯员王鹏 陈飞)近日,海口市美兰区人民法院在执行一起案件时,因被执行人拒不履行生效判决确定的义务,且存在拒不报告、隐瞒财产的行为,依法决定对其采取司法拘留措施,以有力的刚性执法手段打击严重失信行为,保障胜诉当事人合法权益。

据了解,在美兰法院近期立案执行的一宗民间借贷纠纷案件中,被执行人未按照财产报告制度的要求如实申报财产。美兰法院根据申请执行人提供的线索,前往其经营的某美容机构进行现场调查。执行民警到达现场时,被执行人突然逃逸,并以各种理由拒绝到场接受询问,态度消极,抗拒执行。

次日,美兰法院依法拘传该被执行人到法院接受调查。执行法官再次向其释明拒不履行生效判决的法律后果,并责令其重新如实报告财产状况。面对执行法官出示的证据和严厉的警告,该被执行人始终无法对其申报的财产及收入与美容机构的经营状况、个人高消费水平严重不符的情况作出合理解释,存在隐瞒财产及收入的情形。

鉴于该被执行人规避执行的主观恶意明显、情节严重,美兰法院根据《中华人民共和国民事诉讼法》的相关规定,依法决定对其采取司法拘留15日的强制措施。

人民法院生效裁判具有法定强制约束力,自觉履行生效裁判确定的义务,如实申报个人财产是每位被执行人的法定义务。对被执行人有能力而拒不履行、拒绝或虚假报告财产、隐匿财产等恶意抗拒执行的行为,法院可依法采取纳入失信名单、限制高消费、罚款、司法拘留等惩戒措施,情节严重、涉嫌构成拒不执行判决、裁定罪的,将依法移送公安机关立案侦查。所有负有履行生效裁判义务的当事人应当珍视个人信用,摒弃侥幸心理,如实申报财产、主动履行义务,自觉敬畏司法权威,做遵纪守法的诚信公民。