



在现实中不乏这样的案例,用人单位为了让某一员工离职而又不引起诉讼等麻烦,就随便找个理由让其待岗,在待岗期间通过缩减待遇逼其自动离职。如果员工坚持不离职就再找个所谓的合法理由解除双方之间的劳动关系。不过,以下5个案例从不同角度提示员工:如果遭遇这五类情形,可以依法主张自己的合法权益。

## 五种“待岗”情形 劳动者可索经济补偿

### 案例1

#### 随意安排员工待岗 侵害员工合法权益

2009年2月1日,马楠入职某专用机床公司后,第二次签订的固定期限劳动合同到2013年2月18日止。

该公司经民主程序制定的《员工手册》员工行为规范中处分一节第五条规定:员工之惩处,一般过失三次,重大过失两次或存在严重过失应予以解雇、免职或息工待岗。

2017年4月,公司以经营困难,马楠多次不能完成每月工作任务量,屡次在公共场合大声叫嚷影响公司经营秩序、不服从公司管理、拒绝签署工资条等理由,以公司专门会议的形式做出决定:让包括马楠在内的4名员工进行息工待岗6个月。该决定同时征得了公司工会委员会的同意。

同年10月18日,马楠以邮寄快递形式通知公司办理离职手续,双方关系解

除。马楠随即申请劳动仲裁,该委作出仲裁裁决后,马楠不服,诉至法院,请求判决公司给付解除劳动合同补偿金。

法院判决公司支付马楠解除劳动合同经济补偿金3.8万元。

#### 【分析】

公司既然制定了《员工手册》等规章制度,就应当按照规章制度对员工进行处分。

本案中,公司《员工手册》关于员工行为规范中处分一节第五条的内容规定,即使职工工作存在过失,公司应首先对其过失行为进行定性,属于一般过失、严重过失还是重大过失,然后再对过失行为的次数进行认定,而不应直接安排被告息工待岗。

由此可见,公司安排马楠息工待岗属于违法,即便是职工提出解除劳动关系,公司亦应支付其经济补偿金。

### 案例2

#### 待岗期间少发报酬 员工辞职应有补偿

刘晓兰于2008年入职某公司后,2015年1月1日与公司签订无固定期限劳动合同。

2017年4月20日,公司因生产任务调整、工作地点变更,遂组织员工竞聘上岗,但刘晓兰未参加竞聘。不久,公司以刘晓兰不服从工作安排为由给予其待岗处理。

2017年10月26日,刘晓兰以公司安排其待岗且未足额发放劳动报酬为由,向该公司提交书面解除劳动合同申请,公司为刘晓兰出具了解除劳动合同证明。

事后,刘晓兰要求公司支付解除劳动合同经济补偿金,公司以刘晓兰系主动辞职为由拒绝支付。她申请劳动争议仲裁

后,仲裁裁决支持了她的这项请求。

#### 【分析】

本案属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,导致劳动合同约定的工作内容与地点变更,原劳动合同无法履行。由于双方未能就变更劳动合同内容达成协议,双方协商解除劳动合同。

依据《劳动合同法》第四十条第(三)项、第四十六条第(三)项之规定,公司应向刘晓兰支付解除劳动合同经济补偿金。因此,虽然刘晓兰系主动提出解除劳动合同但事出有因,故应支持其请求。

### 案例3

#### 虽然承诺自愿离职 经济补偿不能少给

2011年6月1日,李某入职某公司从事钳工工作不久,因生产调整钳工岗位取消,经双方协商沟通后,李某选择停薪待岗,并按公司要求于2015年8月21日写下承诺书,承诺其已了解公司存在没有岗位的风险,仍然申请待岗,如期满仍无机会进入加工车间工作,自愿离职。

李某在待岗期间,公司曾提供几次非钳工岗位的面试机会,但李某坚持等待钳工岗位而没有上岗。2016年1月13日,公司不再为李某缴纳社会保险,双方劳动关系正式解除。

李某要求公司支付解除劳动合同经济补偿金36531元,公司以其承诺在先为由予以拒绝。李某诉至法院,法院支持了他的请求。

#### 【分析】

本案中,劳动合同的解除符合由用人单位提出,劳动者附条件接受,所附条件成就后,双方协商一致解除劳动合同的情形。而这种情况符合《劳动合同法》第四十六条第二项给付经济补偿金条件,故公司应按照李某的工作年限向其支付经济补偿金。



### 案例4

#### 待岗之时合同到期 随便终止法律说不

郭晓晖入职公司后,先后两次签订固定期限劳动合同。2015年8月2日,郭晓晖因工作出现失误被送交公司人事部待岗。随后,郭晓晖一直处于待岗状态,没有实际到公司工作。待岗期间,公司按不低于最低生活保障标准向其支付生活费。

同年11月4日,公司以快递向郭某发出《终止劳动合同通知书》,内容为:“郭晓晖,你与公司签订的劳动合同将于2015年11月30日到期,因企业生产经营情况发生变化,合同到期后我司不再与你续签劳动合同。请到公司人事保卫部办理终止劳动合同相关手续,因个人原因逾期未办理,责任自担,公司概不负责。”

郭晓晖要求公司与其签订无固定期限劳动合同,公司予以拒绝。她申请

仲裁裁决后,仲裁委支持了她的请求。

#### 【分析】

郭晓晖符合签订无固定期限劳动合同情形,公司随便终止与法律规定相悖。

《劳动合同法》第十四条二款规定:有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:……(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的(严重违反用人单位的规章制度、医疗期满后不能从事原工作,不胜任工作等)情形,续订劳动合同的。

根据上述规定,郭晓晖有权要求公司与其签订无固定期限劳动合同。

### 案例5

#### 待岗期间拒绝上岗 解聘之时需付补偿

张先生于1986年10月入职某高压开关厂从事司机工作。双方先后3次签订固定期限劳动合同,最后一次签订的劳动合同时间为2013年3月1日至2018年3月1日。

2014年1月初,公司组织驾驶人员体检,查出张先生的身体存在某种不宜从事司机工作的疾病。此后,双方协商的结果是:张先生回家待岗,公司按最低工资标准每月为其发放基本工资。

同年4月10日,公司下发《培训通知》,通知张先生等员工报到并参加培训。张先生按时报到并经培训后在公司出勤工作至2014年8月,之后未再到岗上班。

2014年11月19日,公司以张先生旷工为由,向其出具《解除劳动合同证明书》。当公司电话通知张先生与其解除劳动合同时,张先生当即拒绝回单位签字确认及办理相关解除手续。

事后,公司以张先生拒绝上岗为由,不予支付经济补偿金。然而,仲裁裁决支持了张先生的请求。

#### 【分析】

本案中,张先生接到过电话通知后,未到单位办理相关离职手续,亦未回岗工作,其用实际行为表明公司向其提出解除劳动合同后,其不再有与公司继续履行劳动合同的意思表示,双方间劳动合同的解除应当认定为协商一致解除。

《劳动合同法》第46条规定:有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的。由此可见,张先生与公司解除劳动合同符合法律规定的用人单位支付劳动者经济补偿金的法定情形。

(杨学友)