

## 应在具体用工中承担雇主责任





“你看看我们的劳动合同，你的岗位是线长，不是车间主任。现在公司要求你回原岗位，是理所应当。你拒绝，那当然只能算旷工！”听到这样的回复，张某觉得心都凉了。

张某是某机械制造公司员工。根据双方劳动合同约定，张某担任生产车间一条生产线上的线长。半年前，该车间的车间主任突然辞职。当时这个车间正

面临几个大客户的订单生产任务，考虑到张某平时对所属生产线的管理比较到位，于是公司口头任命张某为车间主任。

半年过去，几个订单的任务都完成了。此时，张某因车间管理上的一些问题和公司管理层中的一些人发生意见分歧。公司管理层以车间主任有新的人选为由，要求他回到生产线的线长岗位，否则就以旷工处理。张某拒绝，公司便认定他旷工，解除了劳动合同。

于是张某申请劳动争议仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

在仲裁过程中，公司提出，双方并未书面变更劳动合同，让张某去做车间主任只是给他锻炼的机会，现在公司自然可以将他调回原岗位，他不听从指挥，公司以旷工为由解除劳动合同是合法的。

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第 11 条规定，变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

仲裁委员会认为，本案中，张某调任车间主任一事，双方虽未通过书面形式确认，但已经实际履行了这一职务变动长达半年，且这一变更并未违反法律法规或社会公序良俗，应视为合法有效的劳动合同变更。公司也没有证据证明张某有不胜任工作等可以合法调回原岗位的情形。未经协商，公司不能随意调动张某的岗位。因此，公司解除劳动合同违法。

