

劳动者能否拒绝调至具有职业病危害因素的岗位

案情简介

2000年3月，顾某入职某公司，从事艇工厂组装车间安装工作。双方劳动合同约定：公司根据工作需要，按照公平合理原则，可在艇工厂内部调整顾某的工作岗位。同时，公司规章制度规定，员工不服从公司合理的工作调动，公司可以解除劳动合同。

2017年3月30日，公司书面通知顾某变更工作岗位，将其调整至艇工厂的金加工车间从事打磨工作。该岗位属于存在接触职业病危害因素的岗位，致害因素为噪声和矽尘。顾某当日明确表示不同意该岗位调整。2017年4月1日，公司以顾某“未有正当理由拒绝岗位调整，违反规章制度”为由，单方解除劳动合同。顾某不服，申请劳动争议仲裁。

庭审中，公司认为，因生产经营调整，需要对顾某进行岗位调整，顾某有相应的工作经验、新的岗位工作强度与原岗位基本相同、工作时间地点不变、顾某身体健康条件能够适应新岗位，且劳动合同中约定公司可以根据需要在艇工厂内部合理调整工作岗位。顾某无正当理由拒绝调整，公司解除劳动合同行为合法。

仲裁请求

顾某要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

争议焦点

公司因顾某拒绝岗位调整而单方解除劳动合同的行为是否合法？

处理结果

裁决公司支付顾某违法解除劳动合同赔偿金。

案例评析

《职业病防治法》第三十三条规定：“用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同）时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更，从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位应当依照前款规定，向劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。用人单位违反前两款规定的，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业，用人单位不得因此解除与劳动者所订立的劳动合同。”

本案中，该公司通知顾某从原来的艇工厂组装车间安装岗位调至金加工车间打磨岗位，系从一个不具有职业病危害因素的工作岗位调至一个具有职业病危害因素的岗位，明显对顾某产生了实质性的不利影响，超出了“合理的工作调动”的范畴，属于实质变更劳动合同。未经协商一致，顾某有权拒绝，公司不得因此与顾某解除劳动合同。

公司单方解除劳动合同，明显违反了《职业病防治法》的上述规定。最终，仲裁委员会裁决公司单方解除劳动合同行为违法，依法支持了顾某的赔偿金请求。（江苏省江阴市劳动人事争议仲裁委员会 蒋大鹏）

