

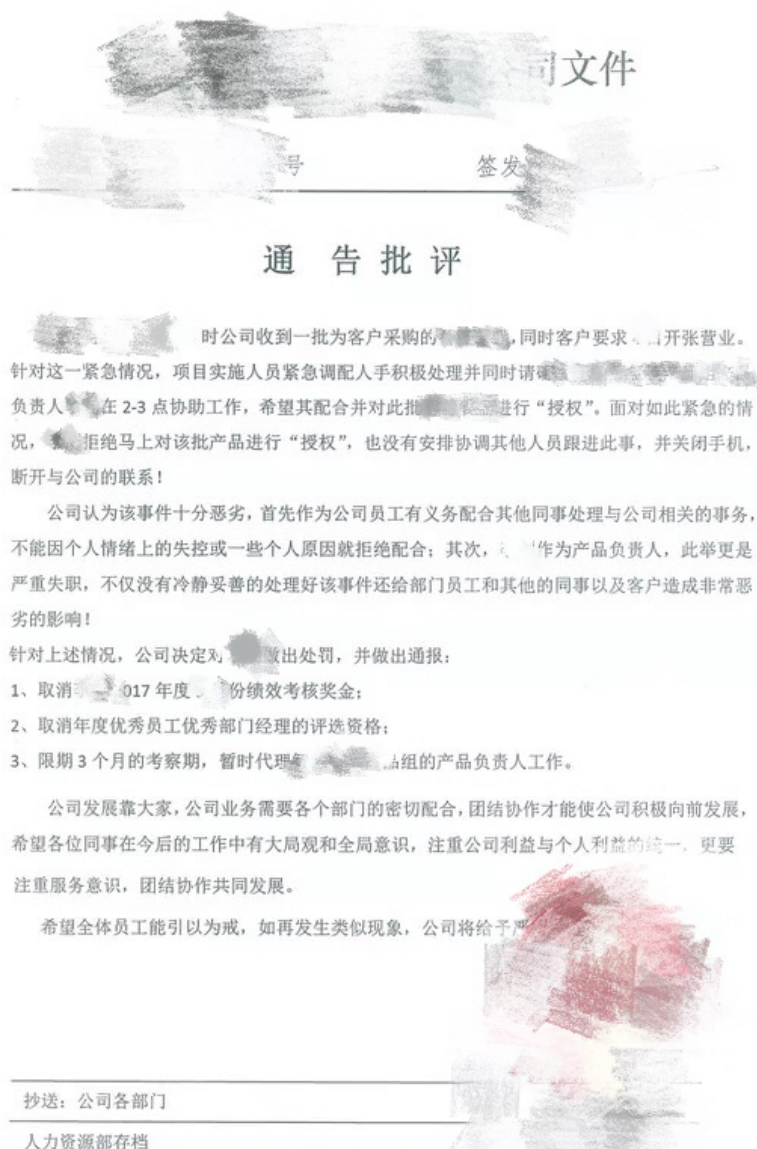


凌晨 3 点拒绝公司工作被降职，这个员工冤不冤？

图片：Yestone.com 版权图片库

如何看待员工凌晨 3 点拒绝公司工作安排而被降职？

原问题补充：



员工也许恼火公司扰人清梦。2-3 点了还不让自己好好休息。在加班这个议题上,劳动者是弱势的一方,可以拒绝和谈条件的立场仿佛一推就倒。

首先展开谈一点,关于如果当你面对来自公司各种各样的处罚,该如何面对?

因为拒绝加班,这个员工受到的处罚包括,取消绩效奖金、取消评优资格和列入考察期,可能降职。其实总得来说绩效奖金和评优资格都不是法定的劳动报酬,是企业为了激励劳动者改善自身表现而通过规章制度制订出来的表彰及奖励方式。

针对规章制度究竟是共决(劳动者和企业主商议),还是单一决定(企业主管管理层制订),法律并没有对这个部分内容做出详细规定。只是在《劳动法》、《劳动合同法》、《关于劳动争议司法解释》中有明确几个点:

第一、制订规章制度的过程中必须体现民主协商,可以是工会大会、工会代表大会、或员工大会、员工代表大会或者其它可以体现员工与企业主有过协商过程的方式方法。

第二、规章制度中不能有明显违反法律规定的地方,比如旷工一天扣三倍工资,病假无薪水,劳动合同自动解除啊,末位淘汰。这些明显违法都是统统失效的规定。

第三、规章制度在对某一个劳动者规范他的行为前,必须向他公示或者培训送达过。

只要满足以上三点,这份规章制度就是对劳动者具有约束力的,可行的。即可认为企业可以依据规章制度取消绩效奖金和取消评优资格。当然,前提企业主也要证明,劳动者确实违反了规章制度。

第二个问题是关于是否能够降职的问题。我们都知道,你的职位是什么,是劳动合同的重要组成部分。那么劳动合同的重要组成部分怎么调整呢?两种方式,一个是双方协商一致。别管你心里多不愿意,只要签字了,基本你就是认了。那新岗位你就去吧。还有一种替代签字的方式,就是强制性调岗,这个部分的内容因为各省高院对于这个问题的理解并不一样,特别是对于劳动者未签字,但事实上已经到新岗位履任,并且未对新的劳动报酬提出异议(即提起仲裁),各省高院意见差别太大。鉴于我不是特别了解除了北京、上海之外的案件,不做讨论。但一般情况下应当认为惩罚性调整岗位(降职),要么应当与劳动者协商一致,要么应符合规章制度的规定,以此作为处理依据。

最后假如三个月考察期过后,公司对降职结果仍然不满意,决定解除劳动合同并且不支付经济补偿金。那么公司可不可以这样做呢?

还是要回到企业的规章制度中来看,是否有这样的规定可以对一切事重复处罚?但我个人认为,这样做是不妥当的。规章制度中规定达到解除劳动合同并且不支付经济补偿金的情形或者条件应当与其它处罚有较大区分度。且公司不应具有永久“追诉期”,一事不应二议。但规章制度规定这个情况可以解除劳动合同,可企业主决定依据平时表现,减轻处罚的除外,当

遇到同类事件，但处罚措施较轻，企业也可以加重处罚。这个议题，应看仲裁员或者法官的自由裁量，可左可右。

劳动合同法实施快十年了，劳动者受到了很多保护。一些过度保护的劳动者产生了一些恶性行为，但也值得注意的是，保护劳动者的路依然很长。我相信立法者不是没有看到这些问题，只是情况太多，太复杂。需要更多时间研究，欢迎探讨。

[查看知乎原文（148 条讨论）](#)

客官，这篇文章有意思吗？

好玩！[下载 App 接着看 \(๑•H•๑\)](#) ✧

再逛逛吧 ‘_>’

[阅读更多](#)

在现场看完《中国有嘻哈》总决赛，有震撼也有尴尬



[下载「知乎日报」客户端查看更多](#)