

被调岗、调薪、待岗“逼迫辞职”

# 这些行为你有权拒绝

核心  
阅读

为将不愿意离职的员工“撵走”，而又不至于承担法律责任，一些用人单位往往会采用调岗、调薪、待岗等手段，逼迫员工因不堪忍受而“主动请辞”。其实，员工对此有权拒绝！



律师信箱

## 疑似患上职业病，单位不配合鉴定可自行前往

编辑同志：

因为工作中需要面对有毒有害物质，而公司采取的防护措施有限，我的身体状况越来越不好，出现诸多不适，专业人士认为我极可能患有职业病。可公司面对我进行职业病工伤鉴定的请求却一再拒绝。请问：我该怎么办？

读者 肖月月

肖月月读者：

你可以直接去职业病诊断机构进行职业病诊断。

首先，公司的行为违法。

一方面，《职业病防治法》第32条规定：“用人单位必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品。用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求；不符合要求的，不得使用。”公司明知工作场所存在有毒有害物质，采取的防护措施却有限，放任职业危害发生，明显与之相违。

另一方面，《职业病防治法》第35条规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。”而公司不仅不主动对你进行在岗检查，甚至在你出现诸多不适、极可能患有职业病的情况下，对你进行职业病工伤鉴定的请求一再拒绝。其次，你可以直接进行职业病诊断。因为《职业病诊断与鉴定管理办法》第19条、第21条、第22条、第23条、第24条分别规定：“劳动者可以在用人单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地的职业病诊断机构进行职业病诊断。”“职业病诊断需要以下资料：（一）劳动者职业史和职业病危害接触史（包括在岗时间、工种、岗位、接触的职业病危害因素名称等）；（二）劳动者职业健康检查结果；（三）工作场所职业病危害因素检测结果；（四）职业性放射性疾病诊断还需要个人剂量监测档案等资料。”“劳动者依法要求进行职业病诊断的，职业病诊断机构不得拒绝劳动者进行职业病诊断的要求，并告知劳动者职业病诊断的程序和所需材料。劳动者应当填写《职业病诊断就登登记表》，并提供本人掌握的职业病诊断有关资料。”“职业病诊断机构进行职业病诊断时，应当书面通知劳动者所在的用人单位提供本办法第21条规定的职业病诊断资料，用人单位应当在接到通知后的10日内如实提供。”“用人单位未在规定时间内提供职业病诊断所需要资料的，职业病诊断机构可以依法提请卫生健康主管部门督促用人单位提供。”

律师 廖春梅

1

### 借调岗逼员工辞职

案例

姚女士与一家公司为期3年的劳动合同履行1年后，公司领导基于需要将姚女士的会计岗位调换给自己的亲戚，而姚女士又拒绝离职，遂使出了“杀手锏”：以生产一线人手短缺、急需增加人手为由，将姚女士调岗到既脏又累、与原有工作毫不相干的车间上班。姚女士当然明白，公司只不过是想要将她“撵走”。

她有权拒绝如此调岗吗？

说法

姚女士有权拒绝调岗。

《劳动合同法》第29条、第35条分别规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”即依法成立的劳动合同受法律保护，用人单位和劳动者都应当按照约定的内容，全面、如实地履行义务、行使权利。而劳动岗位属于劳动合同的必备内容之一，一旦确定，未经双方协商，不得擅自改变。公司为了己一己之私，利用职权单方变相将姚女士“撵走”，明显与之相违。

2

### 借调薪逼员工辞职

案例

由于对市场需求判断失误，一家公司因产品库存严重，而决定缩减人员。为逃避责任，逼迫员工自行走人，公司推出了工资调整方案：全体员工每月只发一半工资，另一半纳入年终考核；年终考核合格者，可以得到全部工资，反之则不予发放。同时还“量身定做”了让大多数人无法完成的考核方案。大家明白这实质上就是“逐客令”。那么，员工有权拒绝

执行公司的工资调整方案吗？

说法

员工对公司的工资调整方案有权说不。

一方面，《劳动法》第50条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。”《工资支付暂行规定》第7条也指出：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提

前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”而公司的工资调整方案不仅与之相违，也与合同约定相悖。另一方面，根据《劳动合同法》第38条、第46条、第85条之规定，针对用人单位未及时足额支付劳动报酬的行为，劳动者有权辞职并索要经济补偿，也可以要求劳动行政部门责令限期支付并加付赔偿金。本案员工自然也不例外。

3

### 借待岗逼员工辞职

案例

一家公司因亏损严重、经营难以为继，而需要解聘大部分员工。为逃避承担各种补偿及赔偿金，公司发布通知称：除管理、财务、销售人员外，其他员工一律回家待岗，上班时间另行通知；员工在待岗期间不享受工资待遇。许多员工知道自己根本不可能收到上班通知，公司的真正用意在于逼自己“主动辞职”。对拒绝辞

职的员工，公司真的可以拒付工资吗？

说法

公司对待岗员工也必须支付工资。《劳动法》第50条规定：“不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《工资支付暂行规定》第12条也指出：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的

标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”与之对应，公司基于亏损严重、经营难以为继，企图通知待岗、拒发工资逼员工“主动辞职”是不对的。

颜东岳