

被公司违法解除劳动合同怎么办（民事答辩状）

民事答辩状

答辩人：**，男，汉族，1977年11月24日出生，身份证号码：*****，住址：***。

被答辩人：***有限公司，地址：****

法定代表人：***

与被答辩人劳动争议一案，答辩人根据本案的事实、证据以及相关法律规定，提出如下答辩意见：

一、被答辩人系单方违法解除了与答辩人的劳动合同，应依法向答辩人支付解除劳动合同的赔偿金220051.54元，一审判决认定事实清楚，适用法律正确

(一)被答辩人单方对答辩人的调岗行为违法，是无效的法律行为，对答辩人没有约束力

根据《劳动法》第十七条，《劳动合同法》第三十五条，《惠州市中级人民法院、惠州市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件若干问题的会议纪要》(201X年)第三十二条的规定，被答辩人调整答辩人的岗位，应经答辩人同意，即使被答辩人行使用工自主权单方调岗，也必须同时满足三个条件：一是确属用人单位生产经营所必需，二是劳动者不能胜任原工作岗位，三是对劳动者的报酬及其劳动条件等未作不利变更。

但被答辩人并没有提供证据证明该调岗确属生产经营需要，而且从被答辩人201X年7月10日发布的《通知》内容看，被答辩人的CNC加工工序已外包给其他公司，被答辩人已无CNC加工车间，但被答辩人为了逼迫答辩人主动离职，达到不支付经济补偿金的目的，从201X年7月起，被答辩人从先后对答辩人采取强制放长假、撤销部门及岗位、降职降薪、假意调岗、提供恶劣的工作环境等方式，并使用跟踪、威胁、摄像、监视等一系列卑鄙的手段，意图逼迫答辩人主动离职。特别是在201X年8月27日对答辩人降职降薪遭答辩人坚决反对的情况下，于201X年10月29日直接再次单方向答辩人发出《职位调整通知书》，不仅对答辩人的工资结构作了不利变更(提高了绩效工资1000元，降低了生活津贴1000元)，而且从201X年8月27日《降职通知书》及201X年10月29日《职位调整通知书》的行为看，被答辩人确实已经降低答辩人201X年9月、10月、11月的工资，答辩人也提出过异议，但被答辩人不理睬。更为不可理解的是，被答辩人将答辩人调至其他公司即惠州市华普五金制品有限公司生产部CNC工程品质科长岗位，变相改变用工主体，答辩人不同意该调岗，该调岗行为违法，是无效的法律行为，对答辩人没有约束力

(二)被答辩人解除其与答辩人的劳动合同的行为违法。

被答辩人强行将答辩人调至其他公司即***有限公司生产部CNC工程品质科长岗位，变相改变用工主体，答辩人不同意该违法调岗行为，仍坚持在原岗位正常出勤符合常理，被答辩人主张答辩人连续3天

但被答辩人无任何事实和依据的情况下，以答辩人连续3天未到新岗位报到，无故连续旷工3天为由，违反其《员工手册》规定而解除劳动合同，此举不符合法律规定。

同时，由此可见，被答辩人所谓的调岗并不是确属经营生产所必须，也不是劳动者不能胜任原工作岗位，而且没有与答辩人协商一致，单方将答辩人调至惠州市华普五金制品有限公司生产部CNC工程品质科长岗位，不仅对答辩人的报酬及其劳动条件作了不利变更，而且改变了用工主体，其行为违背劳动合同诚实信用的原则，明显损害了答辩人的合法权益。事虽如此，答辩人仍坚持

在原岗位正常出勤打卡，但被答辩人却旷工3天为由解除劳动合同，显然是没有事实和法律依据。

(二)被答辩人应当向答辩人支付违法解除劳动合同的经济赔偿金
220051.54元

被答辩人以答辩人无故连续旷工3天为由解除劳动合同，属于违法解除劳动合同，根据《劳动合同法》第四十七条、第八十七条、第八十七条的规定，被答辩人应当向答辩人支付违法解除劳动合同经济赔偿金220051.54元(11581.66元×9.5个月×2倍)。

综上，仲裁裁决被答辩人应支付答辩人解除劳动合同赔偿金220051.54元认定事实清楚，适用法律正确。

二、被答辩人应向答辩人支付扣除的201X年9月1日至201X年11月12日工资16524.39元

被答辩人共扣除答辩人201X年9月1日至201X年11月12日工资16524.39元，根据《劳动法》第五十条和《广东省工资支付条例》第十条的规定，被答辩人应当依法支付该16524.39元工资。

综上所述，答辩人认为被答辩人的诉讼请求没有事实 and 法律依据，惠州市惠阳区劳动争议仲裁委员会作出的***号《仲裁裁决书》认定事实清楚，适用法律正确，恳请法院依法驳回被答辩人的全部诉讼请求，维持原仲裁裁决，以维护答辩人的合法权益!

此致

***区人民法院

答辩人(签名):

月 日