

教师称提建议惹怒了领导被调到后勤
单位称调岗系采纳学生家长意见作出

教师如此被调岗合理吗？

律师：调岗应证明职工不能胜任且经过培训仍不胜任

□本报记者 博雅

刚刚过去的教师节，不仅没有让从事教学工作快20年的郭女士感到快乐，反而更平添了许多烦恼。她说，自己教学成绩一直不错，半年前学校却无缘无故把她从教师的岗位上调到后勤，而且还相应地降了工资，这让她十分苦恼。她认为，教学是自己的主要业务，而后勤工作对自己来说是完全陌生的，这是对自己业务和技能的否定。由此，也引发了她和学校的劳动纠纷。那么，这起纠纷究竟谁是谁非？用人单位如此调岗合理吗？

职工：
教学成绩不错
却被无故调岗

今年40出头的郭女士，1999年从师范学校毕业后成为了一名小学老师，一晃已经快20年了，这期间她一直担任小学三年级的班主任，和同事关系处得融洽，工作也是任劳任怨，教学成绩一直也不错，还多次受到学校的表扬，也被评为过先进工作者。

郭女士告诉记者，自从去年学校更换了领导，利用节假日，经常组织一些学生课外活动，这原本是个好事。但她认为小学生不适宜参加太多活动，除了上课，孩子们应该有自己的空间，这对孩子的成长有利，而且有些课外活动本身还具有危险性。所以，在有些活动上，作为班主任的她没有积极组织，而且还建议学校也不要长期这样做。“这本来是好心，是完全站在工作角度说话的，但没想到却引起了领导的不满，说我不配合工作。”郭女士说，对此她和领导多次解释，说明自己的观点，但是仍然没有消除误解。让她没有想到的是，今年春节过后，领导突然找她谈话让她到后勤部门帮忙，说是因为学校后勤部门的一个同事病了，要休息一段时间，缺人手暂时先去工作一段时间。

“因为校方的态度当时看上去很坚定，不容商量，所以尽管我不愿意，但也没法拒绝，就想等到那个同事上班就可以了，先忍一段时间再说。可没想到，如今一干就是半年多了。”郭女士说，那个歇假的同事早在今年6月份就上班了，自己提出回到教师岗位，单位不但没有答应，还降低了岗位工资，这让她十分想不通。“不是暂时借用吗？怎么真成了调岗了呢？”郭女士表示，自己的劳动合同可是明确签的是教师岗位啊，难道用人单位就可以如此霸道？毫不顾忌合同，这样毫无理由地调岗降薪？到如今，自己已经和学校多次提出回到原来岗位的要求，但学校一直含糊其辞不给个明确的答复。于是，郭女士申请仲裁希望自己讨个说法。

校方：
因为家长提意见
才调的岗位

对于郭女士反映的情况，校方在仲裁申辩中认为，郭女士教学经验确实是比较丰富，成绩也是有，她所带领的班级在同年级中考比较也是占前面的。之所以调换郭女士的工作岗位，是因为有家长对她提出了意见，学校也认为她在工作不积极配合。校方代表陈先生介绍说，学校利用休息日或假期组织学生课外活动，多数班级都参加，而郭女士所在的三年级却经常不参加，为此有学生家长到校反映，认为自己平时工作忙，学校组织这么好的活动孩子却不参加太遗憾了，提出郭女士的工作不合格，甚至要求更换班级。学校有很多业务需要去做，不能每天只接待家长的来访吧？再说家长的意见我们也认可，所以，学校才作此决定的。

至于调整工资的问题，陈先生认为，校方的办公室、食堂等后勤岗位的工资待遇确实是要比教师岗位低。但刚开始是打算临时让郭女士到后勤部工作，所以之前并没有调整其工资待遇，只是最近刚刚调整，因为既然郭女士目前在这个岗位上，那么学校就得按照这个岗位发放工资，这没什么错误。因为现在的孩子也要全面发展，不能单靠学习成绩说话。

“全面发展是应该的，但是学习成绩也是第一位呀！”对于校方的说法，郭女士感到很委屈，她气愤地表示，学生家长的反映和提意见，这在学校教学中是非常普遍的，难道只要有家长提意见，学校就不论是非调整教师的岗位降低工资吗？如果这样的话，学校几乎每天都有学生家

长反映各种各样的问题，是不是全体老师都要下课了？！而且关于课外活动的问题，她也并不是所有的活动都不让学生参加，只是建议学校应该有选择性地让学生参与，难道这也错了吗？她说，这就是因为得罪领导而遭到职业打击，既然和单位已经无法沟通，就只能靠法律来解决问题了，大不了只能一走了之了！

律师：
调岗不应
劳动技能给予否定

那么，校方是否属于滥用权力呢？针对郭女士与学校的这起劳动纠纷，北京劳动法专业委员会马律师表示，根据《劳动法》相关规定，用人单位可以根据需要调整劳动者工作岗位，但调整工作岗位后劳动者的工资水平应与原岗位基本相当。

本案中，既然学校与郭女士签订合同时的约定岗位是教师，且调岗后的待遇比原来要低，是违约行为。尽管《劳动合同法》没有规定依法变更的内容，但是有些条款中却暗含了用人单位可以变更劳动合同的情形。如根据《劳动合同法》第40条，劳动者患病或非因工负伤、医疗期满后不能从事原工作，用人单位可依法对其进行调岗调薪；用人单位在劳动者不胜任工作的情形下，可依法对劳动者进行调岗调薪。但是，以上情形尽管用人单位有权单方变更，并不意味着可以随意变更。用人单位不仅对于变更理由，而且对于变更结果的合理性负有举证责任。调岗不能使劳动者的技能和尊严受到损害，如把一位不胜任工作的老师直接调整为门卫，显然属于不合理变更。

当然，如果郭女士不能胜任教师工作，学校可对其进行培训

或者调整工作岗位，仍无法胜任工作的，学校可以提前30日以书面形式通知劳动者本人之后解除劳动合同，并支付相应的补偿。而现在，校方仅仅以个别家长的意见就定性郭女士不称职有违公平公正的原则。尤其是目前，学校给郭女士调换的是后勤岗位，不仅调岗后的待遇比原来要低，而且因为调岗而使郭女士原有的技能、学识突然被否定，这种调岗也是有悖常理的。

同时马律师认为，其实对于用人单位单方变更劳动合同来说，无论是否具有单方变更权，都要证明变更的合理性。不过所谓合理性往往难以证明，而不合理性却比较容易证明。所以用人单位在调岗过程中，无论是否具有单方变更权，都要尽量与员工协商变更，特别是要避免对于劳动者的不利情形出现。同时作为劳动者也应注意，遇到不合理调岗要及时、勇敢地说“不”，但不要轻易辞职。因为《劳动合同法》规定，用人单位无法定理由解除员工的劳动合同属于违法解除，员工可以主张恢复劳动关系或者双倍的经济补偿，而员工主动辞职是没有经济补偿的。所以，除非单位恶意克扣拖欠工资等，劳动者才可以依据《劳动合同法》第38条规定解除劳动合同，并要求支付经济补偿。

另外，针对这起劳动纠纷案中是否属于单位滥用职权行为，马律师建议说，在实践中，用人单位对于劳动者利益的违法变更情形主要有以下三种：一是权力的滥用；二是由于变更使劳动者的技能和尊严受到损害；三是明显降低了劳动条件，特别是在女工“三期”期间调岗降薪。此外，还有因变更而影响劳动者的家庭生活与社会生活利益，如劳动者正常家庭生活机会被剥夺、进修机会受影响等。因此，希望能够引起相关用人单位的重视。



【法律咨询台】

样品书柜起纠纷 消协调解获赔偿

适逢开学季，许多家长开始为孩子添置写字桌和书柜等家具及学习用品，近日，延庆消协就调解一起因购买书柜产生的消费纠纷，最终，帮助消费者王先生挽回经济损失150元。

典型案例：

8月初，家住延庆的消费者王先生来到延庆某家具城为9月份上一年级的儿子选购书柜，经过销售员的推荐购买了一款正在做特价的书柜。没想到，等安装家具的工人送货上门时，王先生才发现，送来的是样品书柜。王先生非常生气，立刻来到家具城找到销售员理论，销售员解释道，这个样品书柜也是全新的，没有人用过，只是平时摆在家具城里，把包装拆掉了，和新的不一样，要不怎么会做特价呢。

对于商家这样的答复，王先生难以接受。王先生要求换成全新的书柜，商家不同意王先生的要求。无奈之下，王先生来到延庆消协进行投诉，消协工作人员在了解到王先生的情况后，立刻来到家具城进行调解，经过消协的调解，商家最终同意给王先生再优惠150元，王先生对此表示满意。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买书柜时，应该注意以下几点。

第一，选择正规的家具店。消费者选购书柜时，应首选证照齐全，信誉良好的家具店。在这种家具店购买的商品相对正规，而且品质有保障，可以享受到保养和维修服务。

第二，切莫贪图便宜。如果家具城有促销活动，某款书柜价格比其他同等材质的书柜还便宜时，消费者一定要问清楚为什么便宜，确定商家销售的是否是样品书柜或者有些瑕疵的书柜。如果特价书柜材质不同时，要问清这款材质的优点是什么，避免商家借打折促销的幌子，销售质量不合格的书柜。消费者选购书柜的时候，一定要擦亮双眼，认准质量再购买，切莫贪图便宜。

第三，留存相关票据。消费者在确定好想要的家具后，应该留存好付款的凭证及相关票据，由于书柜等家具的价钱比一般商品稍高，消费者一定要和销售人员咨询好如何保养及如何退换货等情况。消费者在选购书柜后，如果出现消费纠纷，可以到附近的工商部门进行维权。

马延景

