

单位违法调岗 员工如何应对？

法官提示：未经协商同意的调岗，员工有权拒绝

□通讯员 耿余

《劳动合同法》规定：用人单位和劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。但用人单位不应滥用自主用工权，该权利的行使应以不违背法律、法规的规定以及不损害劳动者的合法权益为前提。用人单位擅自不合理调整劳动者工作岗位，劳动者有权拒绝，如劳动者以此为由解除劳动合同，有权主张解除补偿金。

调整工作岗位，变更工作地点

2008年2月1日，甲公司与钱某签订了为期三年的书面劳动合同，合同约定：钱某的工作地点为甲公司所属项目部或分公司，工作岗位为A市手机卖场店长。2010年2月3日甲公司通知钱某调整工作岗位，内部人事调动单显示钱某被调往B市手机卖场，职务仍为店长。通知显示要求钱某报到时间为2010年2月4日。经核实，A市与B市相距约100公里。钱某以甲公司擅自调岗，未经双方协商为由向公司提出异议，未到新岗位报到。2010年2月10日，甲公司向钱某邮寄了上岗通知书，要求钱某到B市手机卖场报到。2010年2月15日，钱某以甲公司擅自调整工作岗位，未提供劳动条件为由主张与公司解除劳动合同，并主张经济补偿金。

法院经审理认为，甲公司未与钱某协商一致即单方变更钱某的工作岗位和工作地点，且甲公司并未举证证明调整工作岗位的原因。另外，A市与B市相距100公里，显然对劳动环境现状进行

了很大程度的改变，这种工作地点的改变势必给钱某提供劳动的便利性产生重大影响。同时法院查明，钱某家庭居住在A市，已生活多年。故甲公司单方变更钱某的工作地点，不符合法律规定。鉴于甲公司的调岗行为不符合法律的规定，钱某以甲公司未提供劳动条件为由主张与公司解除劳动合同，并主张解除劳动合同补偿金，符合法律规定，甲公司应按照钱某的工作年限向其支付解除劳动合同的经济补偿金。

调岗、降薪，劳动者有权按原劳动合同继续履行

小王于2010年5月入职某技术公司，双方签订为期两年的劳动合同，约定小王的工作岗位是销售部门主管，月工资12000元。一年过后，技术公司向小王送达了调岗通知书，小王的工作岗位调整为销售部门主管助理，同时，月工资调整为10000元。小王提起仲裁，主张公司应继续按照原劳动合同中的约定履行劳动合同。

法院经审理认为，技术公司未与小王协商，仅以内部调整为由擅自调整小王的工作岗位、降低了工资标准，属于单方变更劳动合同约定的内容，该行为不符合法律规定，故法院认定公司调岗降薪行为无效。作为劳动者，小王有权拒绝技术公司的调岗降薪，并有权主张双方依原劳动合同继续履行。

变更工作岗位，工作内容发生重大变化

张某与某科技公司签订为期

三年的劳动合同，月工资收入7500元。2011年3月，科技公司声称因张某不胜任目前的工作，由原技术研发部职员变更为后勤保障部职员，工资调整为7000元。张某不服，要求按照原劳动合同继续履行。

本案中，科技公司对张某进行调岗降薪处理，其应对作出该决定所依据的理由进行充分举证。在科技公司并没有证据证明张某存在不胜任技术研发部岗位的情形下，未与张某协商，单方作出变更张某工作岗位的决定，违反了劳动合同法的相关规定。且变更后的工作岗位的工作内容与张某入职时从事的工作内容有较大差距，法院认定科技公司属于违法调岗降薪，该行为无效。

法官释法

上述三个案例中，第一个案例中，用人单位变更劳动者的工作地点，因两地相距十分遥远，变更后的工作地点势必会给劳动者带来家庭生活上的不便利，会造成劳动者原有生活圈的脱离，与劳动者签订劳动合同时的预期不符。在第二个案例，用人单位未与劳动者协商一致擅自调岗降薪不符合法律法规的规定，为无效行为，劳动者有权拒绝。同样，第三个案例中，用人单位变更劳动者的工作岗位，将专业技术人员调往后勤保障部门，工作内容明显与劳动者之前所从事的不同，明显改变了劳动者与用人单位签订劳动合同时对工作岗位的预期程

度，对于劳动者自身职业的发展产生重大影响，且用人单位并未举证证明调岗的合理事由。综上，上述工作岗位的变动，均不具有合法、合理性，已经超出了用人单位用工自主权的范围。

法官提示

工作岗位调整属于劳动合同的变更。任何一方改变原有状态、改变工作岗位，都是对现有稳定的劳动关系的打破。用人单位在行使法律赋予该项自主用工权时不仅应合法，还要具备合理性。

而在司法实践中，往往出现用人单位未与劳动者协商，单方变更劳动者的工作岗位，而劳动者在被迫无奈的情况下，不得已提出自行离职，从而用人单位达到解除劳动合同的目的。对于此种用人单位滥用自主经营权的情形，法官提示劳动者可以通过以下方式维权：

第一，劳动者就用人单位单方调岗行为，可以申请与用人单位协商解决。如果双方协商一致，可以变更劳动合同内容。

第二，用人单位若存在调岗行为不合法、不合理，则在劳动者与用人单位经协商未果的情况下，针对此种违法调岗行为，劳动者有权拒绝接受，可以起诉要求继续按照原劳动合同履行。

第三，劳动者若不想继续履行双方的劳动合同，以用人单位违法调岗为由，提出解除双方劳动关系，可以主张解除劳动合同经济补偿金。

作者单位：海淀法院

同一事实二次索赔 消费者诉求被驳回

□吕小彤 涂浩

认为出售风扇存在欺诈，消费者马某将某电器有限公司告上法庭，要求赔偿。日前，北京二中院终审驳回马某上诉，维持一审法院驳回其诉讼请求的判决。

2014年4月，马某自某电器公司处购买了一台价值56.94元的壁扇，并开具发票。风扇外包装箱显示生产商为合肥美菱日用电器有限公司。马某自电器公司处购买美菱壁扇后，因双方发生争议，电器公司于2014年8月给付马某550元作为赔偿；浙江省物价局就马某的投诉答复称：“经对举报内容和事实进行检查核实，电器公司存在过错。现经该公司和举报人协商，由该公司补偿人民币550元。举报人自愿撤销对该公司的举报。”

后马某诉至一审法院称，自己所购涉案风扇并非合肥美菱股份有限公司生产，电器公司存在欺诈，故依据《中华人民共和国消费者权益保护法》的规定，请求判令电器公司赔偿自己500元。电器公司提交书面答辩状称，公司销售的美菱壁扇为美菱品牌，进货渠道合法，且马某未提供证据证明公司存在欺诈行为，故不同意马某的诉讼请求。

一审法院经审理判决后，马某不服，上诉至二中院。

马某在二审庭审中陈述称，550元中的500元是依据消费者权益保护法赔偿的数额，50元是向法院起诉的费用。

二中院经审理认为，马某主张电器公司因提供涉案美菱牌风扇有欺诈行为而应当向其赔偿500元。马某的主张实质上是认为依照法律的规定，其作为债权人，要求作为债务人的电器公司履行特定义务。根据马某在一、二审庭审中的陈述及浙江省物价局就马某的投诉作出的答复，可以认定该案一审立案后，马某与电器公司已经针对争议问题进行协商，就赔偿金额达成一致，电器公司已经给付马某550元，该金额大于《中华人民共和国消费者权益保护法》规定的金额。虽然马某认为该给付行为基于其向物价局的投诉，其有权基于同一事实再向法院主张电器公司履行赔偿义务，但法院认为，债权人请求债务人履行义务必须按照双方合同的约定或者依照法律的规定，马某基于同一事实再次请求电器公司履行赔偿义务缺乏合同依据和法律依据，且马某在二审庭审中陈述称“550元中的500元是依据消费者权益保护法赔偿的数额，50元是向法院起诉的费用。”电器公司已经履行了《中华人民共和国消费者权益保护法》规定的赔偿义务，马某的诉讼请求不能成立，故而对马某的上诉请求，法院不予支持。据此，作出上述判决。

二中院法官提示消费者：对于生产、销售商的欺诈行为，已经取得符合《中华人民共和国消费者权益保护法》的对顶的赔偿后，无权要求再次赔偿。

密云法院开出辖区首张人身安全保护令

律师详解如何申请人身安全保护令

□本报记者 李一然 实习生 吴嘉莉

8月25日记者从密云法院获悉，在一起普通的离婚案件中，因不堪丈夫7年家暴提出离婚的李女士，为避免同居一室的丈夫赵某得知被诉离婚后，对她实施更残忍的家暴以及无法预测的伤害，李女士在向法院递交离婚诉状的同时，申请人身安全保护，寻求法律保护。

密云法院审查后，认定李女士的申请符合发出人身安全保护令的条件，依据《反家庭暴力法》相关规定，开出密云首张人身安全保护令，责令李女士的丈夫赵某迁出李女士的住所，并禁止其对李女士实施家庭暴力及骚扰、跟踪、接触李女士，如有违反，轻则拘留罚款，重则受到刑事制裁。

密云法院开出的这张人身安全保护令决不是一纸空文。因为法院在审查李女士的申请过程中，李女士提交了自2009年起，自己多次遭受丈夫赵某施暴后的诊断证明、法医鉴定；多位亲属受丈夫辱骂及威胁的相关证据，以及丈夫赵某因施家暴被公安局拘留5日并罚款的书证。法院作出人身安全保护令后，当庭向李女士的丈夫赵某宣读，并告知违

反保护令的相应后果，赵某当庭表示没有异议，并保证能够做到不再打骂骚扰妻子。法院随后将人身安全保护令向李女士、赵某当地居委会及公安机关进行送达。当地公安机关及村委会表示，将依法积极协助人身安全保护令的执行。

至此，密云法院开出的首张人身安全保护令，为不堪丈夫7年家暴提出离婚的李女士，编织起了一张牢固的保护网，是她能够在不受威胁的情况下，完全按照自己的意愿，选择自己的婚姻。

《反家庭暴力法》出台

现实中，像李女士这样长期遭受家暴的女性还有很多。记者几年前曾在北京女子监狱，采访过两名家住北京远郊山区，因不堪丈夫长期家暴，趁丈夫熟睡之际将其杀死的服刑人员。两名服刑人员都年过半百，其中一名的耳膜被丈夫打穿，另一名的鼻梁骨被丈夫打折。采访中，记者问“为什么不向村委会、镇政府反映情况？”两名服刑人员说：“在我们村里，丈夫打老婆被看

做是家务事，外人根本不管。”

当时，《反家庭暴力法》尚未出台，在很多地方，除非丈夫殴打妻子达到构成犯罪判刑程度的伤害等级，否则打掉一颗牙或打个鼻青脸肿，即便女方报警，施暴者也只受到警察几句口头警告。法律的欠缺，让家暴施暴者有恃无恐。

2015年12月27日，第十二届全国人民代表大会常务委员会第十八次会议通过了《中华人民共和国反家庭暴力法》，其中第四章《人身安全保护令》的多项规定，为遭受家庭暴力或者面临家庭暴力的现实危险的家庭成员，撑起了一把牢固的保护伞。

律师详解

什么人在什么情况下可以向人民法院申请人身安全保护令呢？对此，记者采访了北京金盈律师事务所律师袁茉莉。

袁律师介绍，按法律规定，当事人在遭受家庭暴力，或者面临家庭暴力的现实危险时，可以向人民法院申请人身安全保护令。申请人申请人身安全保护

令，要有明确的被申请人；有具体的请求；有遭受家庭暴力或者面临家庭暴力现实危险的情形。人身安全保护令可以包括下列措施：禁止被申请人实施家庭暴力；禁止被申请人骚扰、跟踪、接触申请人及其相关近亲属；责令被申请人迁出申请人住所；保护申请人人身安全的其他措施。

此外人身安全保护令自作出之日起生效，即无论人身安全保护令是否当庭送达，一经作出，立即生效。被申请人违反人身安全保护令构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，人民法院应当给予训诫，可以根据情节轻重处以一千元以下罚款、十五日以下拘留。

最后袁律师特别提示，申请人身安全保护令的家暴受害人，一定要注意收集受家暴后的公安机关出警记录、告诫书、伤情鉴定意见等证据；在暴力情节轻微，公安机关无法出具上述证据的情况下，应当注意保存医院诊断证明、检查报告单、医药费票据等证据，避免在申请人身安全保护令时无法举证证明暴力行为，得不到法律的有效保护。