部门调整导致岗位消失 大幅降薪逼迫员工辞职

公司单方调岗降薪决定无效！

□王天祺

【案情介绍】

龙某于2013年12月19日入职A公司担任市政主任设计师一职，隶属于地产事业部，月工资为35000元。2016年8月，A公司公示了内容为“由于公司战略发生变化，地产业务收缩，已经没有地产设计工作，故撤销地产事业部”的《关于集团公司机构调整的通知》。

2016年9月20日，龙某与公司签订《岗位调动确认书》，其上显示：“经双方协商，于2016年9月21日将龙某岗位调整为综合管理部文员职位，调整后岗位所对应的工资标准为税前5000元/月。”该确认书乙方处签有“龙某”，并手书“由于集团机构调整，本人服从调整后的岗位安排。但薪资应维持2013年12月19日签订合同时的月薪及年薪以及相应待遇不变，请予以确认。”

龙某认可上述通知书和确认书的真实性，但主张：1.单位并未取消市政设计师这一岗位，在外地还有地产设计工作；2.其签署确认书后仍从事市政设计师一职，未实际调岗。

A公司认可单位在外地还有地产设计工作，并主张单位曾与龙某就“调到外地项目继续从事相同岗位”进行过协商，但未向仲裁委提交关于协商的证据。A公司主张2016年9月21日后龙某已经调岗至综合管理部文员一职，但因其不同意工作安排，所以单位未给其安排具体文员工作，其在综合管理部文员岗位上也没有工作成果。

龙某向仲裁委提起申请，要求确认调岗降薪决定无效，要求A公司补发其2016年10月工资差额30000元。

【裁决结果】

支持龙某的全部申请请求。

【争议焦点】

劳动者不同意调岗的情况下，单位是否有权调整劳动者岗位。

【案件评析】

工作岗位和工作地点是劳动合同的必备条款，《劳动合同法》第三十五条规定，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。因此，调整岗位作为合同重要内容的变更，须满足两个基本前提：1.双方协商一致；2.采取书面形式。二者缺一不可，用人单位若没有经过协商一致而单方调岗，员工有权拒绝，劳动合同应当按原约定继续履行。但在经济形势日新月异的今天，企业的经营状况和自身情况是不断变化的，根据自身的经营需要调整员工的工作岗位和薪酬标准是企业用人自主权的重要内容，因此企业有权对职工调岗降薪。但目前很多用人单位通过调整工作岗位或工作地点达到降低工作待遇，甚至逼迫劳动者主动辞职的目的。如何限制企业滥用调岗权，是目前亟待解决的问题。

目前实务中，企业行使单方调岗权主要有以下两种情形：

第一，单位组织架构调整，原岗位变动或撤销，没有工作内容。

《劳动合同法》规定，因客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付一个月工资后，可以解除劳动合同。而部门取消所导致的岗位消失，是否属于本条中的客观情况发生重大变化？根据《劳动部关于<中华人民共和国劳动法>若干条文的说明》的规定，所谓的“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难”的情形。由此可见，组织机构调整导致的岗位灭失，如果与企业主观原因无关，如合并、分立等，岗位灭失系客观情况；而若是管理层决定调整架构、取消部门，则应当理解为“企业自主管理”范畴，不属于客观情况。

本案中，A公司虽然撤销了地产事业部，但该决定系由单位因盈利考量作出的自主管理决定，且仅撤销了地产事业部，并未取消全部市政设计师岗位，故A公司以部门调整为由要求龙某调岗，没有法律依据。龙某虽然签署了《岗位调动确认书》，但在其中明确表示在不降薪的情况下才同意调岗，故双方并未就调岗降薪一事达成合意，故A公司单方面对龙某调岗降薪的决定没有法律依据。

第二，劳动者不能胜任原岗位的工作要求。

不胜任工作是企业调岗的常见理由，根据《劳动合同法》第四十条的规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本条间接规定了在员工不胜任现有岗位的前提下企业有单方调岗的权利。

但该单方调岗的权利也不是不受任何约束，企业在操作不胜任调岗时应当把握：1.用人单位应有充分的证据证明劳动者不胜任现有工作岗位，即该劳动者确实不能按照单位的要求完成劳动合同约定的任务，该种“工作任务”应当是可以量化并考核的，在实践当中需要以“岗位说明书”“考核细则”等文件予以佐证；2.调整后的岗位应与劳动者的劳动能力和技能相适应，保持一定的合理性；3.劳动者被调岗后如果不具备适任能力，用人单位还应当负责培训教育，以使劳动者能适应新的工作岗位。

因此，在判断岗位调整是否合法的问题上，应当更多地考虑岗位调整是否改变了劳动者订立劳动合同时的目的，同时也应审查用人单位是否基于调整工作岗位或变更工作地点而达到变相辞退劳动者的目的。例如本案中将月薪35000元的设计师调整为月薪5000元的文员，即有明显的逼迫劳动者离职的倾向。

（作者单位 东城区劳动人事争议仲裁院）

老人再婚又分开 财产应如何分割

□本报记者 李一然

近年来，房山法院城关法庭受理的老年人再婚后离婚案件不断增长。下面两个典型案例，通过以案讲法的形式给老年人以提示，同时，期盼老年人从中汲取教训并藉此远离纠纷、安享晚年。

1 因财产选择隐婚 又因财产毁了婚姻

蒋先生退休前是一家国企领导。3年前，老伴突然病逝后，蒋先生经人介绍认识了丧偶的王女士。相处两个月，两人便开始谈婚论嫁。不料，这门亲事遭到蒋家子女的一致反对，理由是：“人家比你年轻十几岁，家里又没钱，跟你好肯定是贪图咱们家的房子和钱。”

无奈，蒋先生和王女士决定“隐婚”，暂时不办理结婚登记手续。可是，他们“结婚”后没几个月，烦心事就出了一大堆。

先是蒋先生的大儿子催促父亲写遗嘱，紧接着小儿子又以自己的孩子结婚没有房子居住为由，要求蒋先生将自己名下的房屋赠与给孙子，蒋先生的女儿也打起了父亲财产的主意，隔三差五地就带着孩子来要点零花钱。

“这些人话里话外都没把我当成自家人。”王女士哪受得了这种气，一来二去就和蒋先生产生了矛盾，最近竟闹到了分道扬镳的地步。

令王女士没有料到的是，蒋先生竟然在子女的鼓动下将她起诉到法院，要求解除双方同居关系，并由其返还同居期间蒋先生的退休金10万余元。

法院审理认为，该部分财产属蒋先生和王女士的共同财产，考虑到蒋先生对该部分财产贡献较大，遂判令王女士将其中的8万元返还给蒋先生。

法官释法

《最高人民法院关于人民法院审理未办理结婚登记而以夫妻名义同居生活案件的若干意见》第10条规定，解除非法同居关系时，同居生活期间双方所得的收入和购置的财产，按一般共有财产处理。《最高人民法院关于贯彻执行<民法通则>若干问题的意见》第92条规定，在共同共有关系终止时，对共有财产的分割，有协议的，按协议处理；没有协议的，应当根据等份原则处理，并且考虑共有人对共有财产的贡献大小，适当照顾共有人生产、生活的实际需要等情况，但在结婚登记的情况下，一般是二人均分，不考虑共有人对贡献的大小。

老年人再婚目的很大程度上不在于婚恋，而在于养老。但从法律角度讲，老人“隐婚”是得不到法律有效保护的。

2 口头约定财产分开 没有证据应算共有

2015年，原告卢女士向房山区法院起诉称：其2005年与杨先生再婚，后因性格、生活习惯不合经常发生争吵，现夫妻感情已经破裂，要求与杨先生离婚，夫妻共同存款8万元中的一半应归其所有。

70多岁的杨先生同意离婚，但坚称8万元存款应归其一人所有。杨先生的理由是：他是退休职工，每月退休金3000余元。再婚时，他曾与卢女士口头约定，由其每月支付家庭开销500元，其余双方收入归各自所有。而这8万元存款正是自己负担家庭开销之外的存款。

卢女士称，杨先生确实每月交给自己500元钱用于日常生活开销，但双方从未说过收入归各自所有，而且卢女士还经常用自己的收入为杨先生购买衣物、支付旅游费等共同花费。

法院审理认为，杨先生和卢女士在婚姻关系存续期间所取得的财产8万元是二人的共同财产，杨先生称该部分财产已与卢女士约定归自己所有，但未能向法院提供书面约定加以证明，卢女士要求二分之一的财产归其所有于法有据，应予支持。

法官释法

《婚姻法》第19条规定，夫妻可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。没有约定或约定不明确的，适用本法第17条、第18条的规定，按照婚前财产或婚后共同共有的财产对待。

本案中，杨先生虽称争议财产已与卢女士约定归自己所有，但未能提供书面约定加以证明，故法院没有采纳其主张。

意外流产后，她的劳动合同还能延续吗？

【案情回放】

家住丰台区长辛店街道的王女士在某公司做销售职员，其劳动合同期限是2013年7月至2016年7月。2016年5月，王女士得知自己已经怀孕2个月，告知公司后，公司与王女士签订了一份劳动合同顺延协议书，约定其劳动合同顺延至王女士哺乳期结束。

2016年8月，王女士意外流产。在其休假20天后，单位告知她：鉴于你已流产，之前的劳动合同顺延协议书无效，双方原劳动合同如期终止。同时，单位向她发出了终止劳动合同的书面通知。

王女士不服单位决定，认为按照劳动合同顺延协议，其哺乳期结束后才能终止劳动合同。依据协议，按照怀胎十月生产和一年哺乳期计算，王女士认为其合同应到2018年1月才能终止。

于是，王女士多次找到公司负责人协商，但达不成协议。不得已，她找到长辛店街道司法所进行法律咨询，希望通过法律武器保护自身权益。

【法律在线】

长辛店街道司法所法律援助工作站对王女士遇到的问题进行了解答：该单位终止劳动合同的做法是违法的，而王女士认为的劳动合同至2018年1月才终止的想法也是错误的。

上述说法的理由是：王女士的劳动合同本应在2016年7月就终止，因为怀孕，根据《劳动合同法》第四十二条规定：“女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。”所以，公司得知王女士怀孕后，顺延了王女士的劳动合同期限至哺乳期结束。

但是，当年8月王女士意外流产，按照《女职工劳动保护特别规定》第七条第二款规定：“女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。”王女士流产时已经怀孕5个月，按照本规定，其有42天产假，所以，流产之后的42天是王女士的产期，属于法律规定的劳动合同顺延事项，公司不应在2016年7月“终止”劳动合同。

而42天产假期满就属于《劳动合同法》第四十二条规定的“相应的情形消失”，此后，该不得解除或终止劳动合同的因素就不再存在，公司与王女士也就不需要继续履行和延续原劳动合同，而且公司有权终止劳动合同或重新续订劳动合同。

所以，该公司在王女士流产休产假的20天就终止劳动合同是违法的，王女士可以要求继续履行劳动合同，或者依照《劳动合同法》第八十七条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”之规定，要求原单位支付赔偿金。

（长辛店街道司法所 王兴凯）