

公司调岗迁厂不能忽视职工权益保障

实践中，有些用人单位认为，调整员工岗位是其行使人事自主管理权的需要和体现。而企业搬迁厂址，要么是企业经营发展的需要，要么是因政府政策决定不得已而为之的，这种情形属于客观情况发生重大变化，无论从什么角度看，职工都应当服从企业的安排。而事实并非如此，如果企业一意孤行，其所带来的不仅是无穷无尽的劳动争议，更多的往往是企业输理赔钱。

调整岗位应当与员工协商一致

【案例】孙某是一家服装公司的检验员，近期因产品滞销，公司决定将孙某等一批具有一定公关能力的员工调整到销售部上班。为此，公司人事主管向孙某等人作了口头通知，还说若不服从，就解除劳动合同。

【点评】该公司无权擅自调整员工的岗位。

《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。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一

份。”这里的协商一致，既可以在劳动合同或员工手册中事先约定企业有权调整员工的岗位，也可以临时协商一致。

本案中，服装公司未与孙某协商，强行把孙某调整到销售部，违反了上述规定的条件和程序，属于无效。如果因此而导致孙某提出解约，公司应支付经济补偿金；如果孙某因拒绝调岗而被辞退，则属于违法解除劳动合同关系，公司应当支付赔偿金。

怀孕女工调岗不得以“同工同酬”降薪

【案例】宋某于2016年9月进入一家公司的技术部工作，月薪为3800元。不久前，宋某因怀孕，请求公司将她调整到行政文员岗位。令宋某没想到的是，调岗后其月薪被降为2800元。尽管这是公司行政文员岗位的最高月薪，但宋某依然觉得不合理。而公司的解释是：这样做，符合劳动法法律法规中的“同工同酬”的规定。

【点评】该公司的理由不能成立。

“同工同酬”不能适用于“特殊保护对象的特殊时期”。我

国境内的单位虽然实行同工同酬分配制度，但法律对于怀孕女职工实行的是特殊保护。

《女职工劳动保护特别规定》第五条规定：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。”该规定是一种特殊的强制性规定。实践中，许多单位认为，按重新调整后的新岗位发放工资，符合同工同酬原则，这种认识是错误的。

本案中，公司未与宋某协商一致就擅自降低其月薪，违反了劳动合同的约定和法律的强制性规定，故公司的这项决定没有法律效力。

解雇不胜任工作人员仍应支付经济补偿

【案例】王某刚入职时，因性格内向，缺乏经验，业绩一直达不到工作要求。据此，公司给她调换了岗位。一年后，公司再次考核，王某还是不能胜任工作。于是对其作出辞退决定。

被辞退后，王某主张经济补偿金。公司却说：“解除双方合同，完全是你的过错造成的，哪来经济补偿！”

【点评】该公司的说法不能成立。

一般来说，劳动者因存在过错导致解除劳动合同的，无权请求经济补偿。而劳动者不能胜任工作，纯属个人能力问题，谈不上主观上存在过错。《劳动合同法》第四十条、第四十六条规定，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，用人单位因此解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。

据此，在该公司拒绝向王某支付经济补偿的情况下，王某可以通过申请调解、劳动争议仲裁或提起诉讼等办法来维护合法权益。

公司搬迁致员工无法上班应依法解除劳动合同

【案例】杜某在公司工作多年，双方签订有无固定期限劳动合同。2017年1月，公司整体搬迁至30公里外的工业园区，并于1月22日张贴通告，告知员工春节节后到新厂址上班。

杜某原先上下班在路上花费的时间只有一个小时，而现在由于路途遥远，每天在路上的时间

起码要4个小时。因此，过完春节后，他未再去公司上班。而公司对杜某不去上班也置之不理。

【点评】《劳动合同法》第四十一条规定：“因劳动合同订立时所依据的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内容达成协议的，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劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。”

本案中，公司搬迁到较远的地方，客观上造成杜某在途时间延长、上班不方便等，公司没有采取有效措施来排除影响，因此符合“客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”的情形。

此时，公司本应提前与杜某协商，或者在协商不成的情况下，依照上述法律规定解除双方劳动合同，而公司并没有这么做。之后，又对杜某不到新厂区上班的情况置之不理。这在客观上属于变相逼迫员工自行离职，进而逃避相关责任。

因此，杜某应及时申请劳动仲裁，请求确认劳动关系解除，并主张经济补偿。（潘家永）

得罪领导后被辞退 员工能否索要赔偿金？

编辑同志：

我虽然在一家公司工作了一年零七个月，但公司仅向我发放过工作证、工资卡，并没有与我签订书面劳动合同。

近日，由于我与一名领导陪客户吃饭时酒后吐露了其一些隐私，其随即以公司名义额外支付给我一个月工资，让我立马卷铺盖走人。我虽一再表示抗议，但公司却以彼此没有书面劳动合同，可随时将我解聘为由拒不改变决定。

请问：我能否向公司索要双倍工资和非法解除劳动合同赔偿金？

读者：朱玉颖

朱玉颖读者：

公司应支付双倍工资和非法解除劳动合同的赔偿金。

一方面，未签订书面劳动合同不等于没有劳动关系。

《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条也指出：“用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的工作证、服务证等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘‘登记表’、‘报名表’等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。”

因为你已在公司工作一年零七个月，有工作证、工资卡等证明，这就确认了你与公司之间存在事实劳动关系的事实。

另一方面，公司之举属于违法解除劳动合同。

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，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：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）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；（三）劳动合同订立时所依据的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内容达成协议的。”

以上规定表明，公司若通过额外支付给你一个月工资让你立马走人，必须具有法律规定的三种情形之一。

本案中，公司只是基于你酒后失言得罪领导而欲解除你的劳动关系，这不符合上述规律规定的情形。

再一方面，公司必须向你支付双倍工资及赔偿金。

《劳动合同法》第八十二条、第八十七条已分别规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”“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。”

根据你讲述的情况，该公司涉嫌违法解除你的劳动关系，所以，其必须向你支付双倍工资及赔偿金。

（颜东岳）

游戏账号被盗将不再维权无门

在信息化时代，随着网络产业的迅速发展，互联网和大数据时代面临的新型法律问题层出不穷，网络虚拟财产纠纷就是其一。今年3月15日通过的《民法总则》将虚拟财产保护的问题明确列入其中，对数据和网络虚拟财产的法律地位作出了回应。

案件回放

今年7月底的一天下午，小帅完成全部工作后坐到自己电脑跟前，并像往常一样打开他经常玩的一款网游。此时，小帅的游戏账号已经达到30级。可是，当他进入游戏界面准备玩游戏时，电脑屏幕上突然弹出一条私信，对方称愿以1200元购买他的游戏账号。小帅回复到：“这号跟我很多年了，有感情了，不卖。”

可是，到了第二下午，小帅再次坐在电脑前准备打游戏时，他无论如何登录不上去。电脑给

他的提示一直是输入密码错误。想来想去，他才意识到自己的游戏账号被盗了。

法官说法

所谓虚拟财产，主要指一种数字化、非物化的财产形式。例如，网络游戏空间存在的财物，它包括游戏账号的等级、游戏货币中的Q币、游戏人物拥有的各种装备等等。这些虚拟财产，在一定条件下可以转换成现实中的财产。本案中，小帅的这种能“换钱”的游戏账号就是虚拟财产的一种。

当前，我国与网络虚拟财产直接相关的法律规范性文件并不存在。因此，网络游戏玩家的游戏设备、账号等丢失后报案，公安机关往往不予立案。但是，将于10月1日实施的《民法总则》第127条规定：“法律对数据、网络虚拟财产的保护有规定的，

依照其规定。”虽然只有这么简单的一句话，但它弥补了我国法律在虚拟财产保护问题上的空白，明确了数据、网络虚拟财产的财产属性，这是对虚拟财产进行保护的第一步。

目前这一规定属于概括式、宣示性的立法模式，在解决具体争议时，还不能够将这一规定作为直接依据。对虚拟财产应当如何认定、如何进行法律保护，其所需要的具体法律依据还要留待民法分则或单行法解决。但《民法总则》对于网络虚拟财产的规定，为后续更科学、具体的立法留足了空间，同时为法律规则的不断完善做了铺垫。有了《民法总则》这一规定，加上《合同法》《侵权责任法》等法律的协调配合，用户将来就不会在Q币丢失、账号被盗等事情面前束手无策了。如果再遭遇此类侵权，完全可以通过法律途径来维权。（张丽媛）

黄金手链损坏 工商调解维权

随着黄金工艺的发展，黄金饰品的样式也越来越时尚，种类越来越多，可以满足各个年龄阶段，各个收入阶层的需求。日前，延庆工商分局就处理了一起关于黄金手链的消费纠纷。

消费者张女士在某商场购买了一件黄金饰品，是一种用红绳穿的一个仅有1克重金元宝的手链，佩戴不足三个月，手链上的金元宝盖掉了。张女士找到商家要求维修，告知不能维修只能换，而且还要加钱。

张女士认为产品还在保修期内，商家应该提供维修，于是张女士投诉到延庆工商所，要求商家维修，或者更换同克数产品。接到投诉后，工作人员及时了解相关情况，原来张女士的黄金手链若修理会影响美观，商家不建

议修理。

后经过调解，双方达成一致，商场同意为张女士更换同克数的黄金饰品，若克数不同，多退少补，张女士对调解结果满意。

延庆工商分局在此提示广大消费者。黄金饰品价格昂贵，在购买时需要注意以下几点。

第一，应到证照齐全的大型商场购买，最好选择信誉比较好的商家。在购买后应要求商家当场对黄金饰品的重量进行复秤，确保克数准确无误。

第二，应该注意黄金饰品的标识，主要包括黄金饰品的名称、材料名称、含金量、产品标准编号、产品质量检验合格证明等相关事项，是否清晰、准确。

第三，要求商家开具发票，并注意发票上的内容是否包括标

识内容、是否与营业员介绍产品时讲述的内容一致，并保留商家发票、收银小票及商家的各类宣传单等凭证，以便在发生消费纠纷时作为保护合法权益的有力证据。

第四，消费者在佩戴黄金首饰时，要轻拿轻放，不要与硬物碰撞，以免造成凹陷或变色，尽量避免与自来水、化妆品等接触，避免黄金饰品腐蚀或变形。

（延庆工商分局 曲远超）

