

从研发工程师到整理病历档案，调岗既无合理理由又无期限约定 员工不服从安排是否构成违纪？

□本报记者 赵新政

从入职第一天起，宋朝晖（化名）就担任公司安卓开发工程师职务，其主要工作职责是进行软件APP的研发与维护。可是，在离职前的7天时间内，公司竟然指派他从事病历档案整理工作，而且没有时间限制。

考虑到工作内容变了，工资待遇降了，宋朝晖认为公司的行为属于未经协商一致单方面调整工作岗位，是违法的。而公司的说法是：这样的工作安排是临时性的，不属于调整工作岗位。因双方认识不一，宋朝晖拒绝公司这一所谓的临时性工作安排，公司则以其不服从工作安排构成违纪为由解除其劳动关系。

法院审理认为，在公司不能提供证据证明宋朝晖的工作内容存在调整的必要性、合理性的情况下，宋朝晖的行为不构成违纪。公司按违纪解除其劳动合同，属于违法。据此，法院于近日判决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金等147781.61元。

员工不服工作安排 公司解除劳动合同

宋朝晖说，他的专业特长是软件的开发与应用。2014年11月13日，他通过网络招聘，与公司取得联系。由于该公司是一家医疗教育解决方案提供商，主要为客户提供相关软件研发、智能终端、系统集成等服务，所以，双方一拍即合，当天就签订了一份为期3年的劳动合同。

“第一份劳动合同到期后，公司又与他签订了期限为2017年11月14日至2020年11月13日的劳动合同。”宋朝晖说，劳动合同虽然没有约定他的工作岗位和工作内容，但他继续在原岗位从事原工作，即在工程师岗位上从事软件APP研发与维护工作。

不过，双方在劳动合同中第6条约定：公司因生产和工作需要，依据宋朝晖的专长、特长、工作能力和表现，需调整其工作岗位及工作报酬时，原则上应双方协商一致，但以下情况除外：(1)公司因生产经营服务需要，产业结构调整及工艺规程、组织机构设置等情况发生变化需调动工作岗位时，宋朝晖应予以接受。(2)公司因生产经营服务需要，可以临时安排宋朝晖从事其他岗位工作，工作期限由双方协商确定。(3)宋朝晖因技能、身体等因素达不到生产服务、工作质量、产量等指标，不能胜任工作时，公司可予适当调整。

可是，上述合同约定的事由均未出现，宋朝晖却在2019年7月18日收到了公司向他出具的解除劳动合同关系通知书。该通知的内容是：“宋朝晖，身份证号码……入职时间2014年11月13日。因你不执行公司的工作安排，公司按照企业规章制度对你予以

辞退，你最后工作日为2019年7月9日。”

宋朝晖在此通知书上签字，并书写：“拒绝接收，不同意。”

调岗降薪且无期限 不应视为临时安排

与公司交涉无果，宋朝晖决定向劳动争议仲裁机构申请仲裁。同时，他委托北京市中业江川律师事务所丁光海律师全权代理仲裁事项。

宋朝晖请求的仲裁事项包括由公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金、未足额发放的工资差额、休息日及延时加班费等。仲裁机构受理后，裁决公司需向其支付2019年6月1日至2019年6月30日期间工资13000元、支付2019年5月10日至2019年6月24日期间休息日加班费4781.61元、支付违法解除劳动合同赔偿金130000元。各项合计147781.61元。

公司不服该裁决，向法院提起诉讼，要求无需支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院审理时，对于宋朝晖的工作内容调整一事，公司表示，其原工作岗位为安卓开发工程师，公司指派其从事医院病案整理工作属于对其临时性的工作安排调整，不属于调岗，安排其从事医院病案整理工作系基于公司开发软件的需要。

丁光海律师表示，公司通知宋朝晖从事医院病案整理工作时，没有告知宋朝晖需要从事该项工作的期限。当他发现该工作与之前从事工作内容不符之后亦向公司明确表示拒绝从事该项工作。

公司提交的证据显示，2019年7月9日，公司根据工作需要，指派宋朝晖进行项目文件整理工作，并通过QQ向其提出了具体

的工作要求与考核指标。此后，公司每天向宋朝晖发送当天的工作任务及相关资料，并要求其于每天18:00之前反馈已完成的工作成果。但是，截至2019年7月18日，宋朝晖未进行任何工作成果的反馈。由此，公司以宋朝晖拒不执行工作安排、严重违反规章制度为由，于2019年7月18日向其发出解除劳动合同通知。

公司认为，其对宋朝晖的上述工作安排并非调岗，而是进行正常的工作指派。宋朝晖拒不执行公司进行的临时工作安排，连续7次未反馈工作结果，严重违反《劳动合同法》规定和劳动合同约定，并严重违反企业规章制度，公司有权依法解除其劳动合同。

丁光海律师认为，公司的做法违反合同约定，且违反相关法律规定。宋朝晖在职期间，其岗位调整前后的工作内容完全不同，其调整前的工作是软件开发，调整后的工作为整理病历档案。调整前的宋朝晖的工资为每月固定13000元，调整后被拆解成每月固定工资10400元加上20%绩效，该情形属于变相降低工资。此外，如果公司系临时调整工作岗位，在未告知宋朝晖要调整工作的时间是多久的情况下，不应视为临时安排，宋朝晖也有理由认为公司对其岗位进行了单方面调整，而且是违法的。

必要性合理性缺失 单方调岗属于违法

结合双方争议焦点，经法院询问，公司未就宋朝晖工作内容调整一事的必要性和合理性提交证据。

另外，公司虽然否认对宋朝晖的工资标准进行过调整，但其向法院提交的公司人力资源部与宋朝晖的QQ沟通记录显示，宋

朝晖的工作在调整后存在绩效要求，月度绩效分数为日绩效分数合计/工作日天数。日绩效分数连续3天低于70分，或累计5天低于70分，本月绩效为零。日绩效分数连续3天低于60分，或累计5天低于60分，公司可对员工岗位进行调整，并根据调整后工作岗位匹配薪酬。

法院还查明，公司认可宋朝晖在2019年7月9日至2019年7月18日期间每天均按时到岗。公司提交的视频及截图显示，宋朝晖于2019年7月9日、2019年7月17日参加了公司的会议。

根据以上事实，法院认为，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。因用人单位做出解除劳动合同或聘用合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的争议，由用人单位对决定所依据的事实和处理依据负有举证责任。

本案中，公司认可宋朝晖的岗位为开发工程师，其主张调整宋朝晖的工作安排属于临时性工作安排调整，但其未就工作内容调整一事的必要性和合理性提交证据，争议双方亦未就工作调整一事以及工作期限协商达成一致意见。结合宋朝晖于2019年7月9日至2019年7月18日期间均正常到岗等情况综合考虑，现公司以宋朝晖拒不执行其工作安排为由解除劳动合同，缺乏相关事实依据。据此，法院认定公司解除劳动合同属于违法解除，应当向宋朝晖支付违法解除劳动合同赔偿金。

综上，法院对于公司的诉讼请求不予支持。因争议双方均表示同意仲裁裁决的其他事项，法院依据《劳动合同法》第48条、第87条规定判决公司向宋朝晖支付违法解除劳动合同赔偿金等147781.61元。

自证清白后洗脱“贼名” 同事是否侵犯名誉权？

编辑同志：

半个月前，与我同寝室的同事王某发现她刚买的手机不见了。于是，她就怀疑是我偷了她的手机，并对我进行询问。我为了自证清白，主动翻开口袋、打开箱柜等，让她全面查看。随后，王某为此事向我表示歉意。

请问：尽管王某没有发表贬低、侮辱、诽谤的言语，也没有别人在场，但其询问是对我人格品质的怀疑，也在一定程度上造成了我的心理压力，迫使我不得不自证清白。我认为她侵犯了我的名誉权。对吗？

读者：张丽丽

张丽丽读者：

王某的做法并没有侵犯你的名誉权。

《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解答》第七条规定：“是否构成侵害名誉权的责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人为违法行为、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定以书面或者口头形式侮辱或者诽谤他人，损害他人名誉的，应认定为侵害他人名誉权。”

该规定实际上就是判断行为人的行为是否侵害名誉权的四个构成要件，而且这四个构成要件是相辅相成、缺一不可的。因此，要判断王某的行为是否侵害你的名誉权，同样应当以此为依据。但是，本案情形不符合上述规定。其原因如下：

一方面，你没有名誉被损害的事实。

公民的名誉权是指社会公众对其品德、才能、思想和作风等的客观综合评价，而非公民个人主观上的自我认识。即应当以行为人所实施的行为造成不利的客观结果为衡量标准，如果没有造成受害人社会评价的降低，则不在其列。而你恰恰只是自己感觉到有过一定的心理压力，并无社会评价被降低的结果。

另一方面，王某的行为并不违法。

名誉侵权除了因宣扬隐私、侮辱诽谤引起外，还可因诬告陷害、造谣中伤、冒名顶替、报道严重失实等引起。可王某基于手机丢失，选择没有别人在场的环境对你进行询问，且没有发表贬低、侮辱、诽谤的言语，更没有采取威胁、暴力等强制手段，而你自证清白完全出于自愿，这些做法表明王某的行为既未违反公序良俗，也未超出合理限度。

再一方面，王某并没有过错。

即其只是想找回自己的手机，并不希望或者放任你的名誉损害，也不存在对你的名誉损害疏忽大意或者轻信可以避免问题。

最后，在王某不存在违法行为、你的名誉没有受到损害的情况下，王某当然不会侵害你的名誉权了。

廖春梅 法官

凭微信转账截图能否要回借款？

近日，读者俞先生致电本报说，他和唐某是微信好友，唐某的微信网名为“随风”。一日，唐某说自己父亲生病要交住院费，想跟他借5000元，他很快在微信上给对方转了5000元。由于说好只是周转十来天，也就没让对方打借条。可快一个月了，唐某也没有还款的意思，他只好催要。不料唐某一口否认。

俞先生现在无法获取转账给唐某的原始页面和相关信息，手头只有微信转账截图。他想知道，以微信转账截图为证据向法院起诉，能否胜诉？

法律分析

仅凭微信转账截图这样的孤证是难以胜诉的。

微信转账记录截图虽然是一种证据材料，但它只能证明双方有资金往来，而无法证明借款人的身份，也无法证明款项的性质究竟是借款还是其他如货款、还款等性质的款项。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》规定，民事诉讼实行“高度盖然性”的证明标准，即在证据对待待证事实的证明无法达到确实、充分的情况

下，如果一方当事人提出的证据已经证明该事实发生具有高度的盖然性，法院即可对该事实予以确认。据此，简单、唯一的微信转账截图不符合证明标准。本案中，俞先生的微信转账截屏不仅属于孤证，且证明力很弱，它无法证明和确认收款人“随风”就是唐某，更无法证明自己和唐某之间存在借贷关系，因此，即使起诉，也会被法院判决驳回。

为避免发生不必要的纠纷，在微信转账又无借条的情况下，可以有以下选择：一是明确微信账号所对应的借款人真实身份和

转账款项性质为借款。为此，最好提前约定，明确某个微信账号为该借款人所有，在转账时应利用微信转账的备注功能，备注款项的性质、借款人姓名和偿还日期等；二是在转账前后，通过微信聊天等方式，明确对方借款的事实、数额、还款日期等，并保存好聊天记录；三是如果借款人没有按期还款，出借人可以在催讨时通过录音、短信、微信聊天记录等方式，来明确借款的事实和相关具体信息，并保全上述证据，使原来的孤证形成完整的证据链。

潘家永 律师