

# 员工所在部门被裁撤但拒绝调岗 公司不降薪仍难安排工作可解除合同

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第40条规定，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30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。商登科（化名）承认公司与他解除劳动关系的程序符合这一法律规定，但他不认可公司的解除理由，即劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化。

商登科认为，公司裁撤其所在部门、取消其所在岗位，从本质上看是公司在经营过程中做出的主动调整，而非受不可预见、不可避免的客观因素影响不得不这样做。在此情况下，公司所谓的调岗、协商便不具备合法性、正当性。公司因此而解除他的劳动合同是违法的，应当向他支付的是违法解除劳动关系赔偿金而不是经济补偿。

经查，公司因经营需要进行内部架构调整后，与商登科多次协商调岗事宜并承诺不降低其薪酬，但双方始终未能达成一致。由此，公司按照法律规定及合同约定解除双方劳动关系。法院认为，公司的做法符合法律规定，故于4月7日终审判决驳回商登科的上诉请求。

## 公司调整内部架构 员工拒绝变更岗位

商登科所在公司是一家专业从事楼宇自控系统、智能消防系统设备研发与经营的企业。自2004年7月21日入职以来，他连续在这里工作了16年。期间，公司规模及经营范围不断扩大，他的职位和技术水平也在不断上升。

2014年1月1日，公司在续签劳动合同时将商登科的合同改为无固定期限。合同约定其继续担任主任工程师职务，税前月薪保持26350元不变，但在合同第7条特别约定：由于本合同签订时所依据的客观情况发生重大变化，导致本合同无法履行，且公司和员工未能就变更合同达成一致，公司可经提前30天书面通知员工或额外支付员工一个月工资后，解除本合同。

对于何谓客观情况发生重大变化，合同列举的事项是：该变化包括但不限于商登科所在部门或岗位由于裁撤、重组、外包或其他原因导致被撤销，公司为进行重组，或为改进经营状况，或因生产、经营出现重大问题，而需要裁员等。

2020年3月2日，公司通知商登科解除双方签订的劳动合同。公司的理由是：公司所属某自控集团受全球经济影响正在组织变革，并根据业务情况调整组织架构。商登科目前所在岗位受此影响已被取消。因双方就工作岗位变更等事宜经多次协商难以达成一致，遂决定向商登科支付相应经济补偿后解除双方之间的劳动关系。

“公司一直强调其系因客观情况发生重大变化才进行内部架构调整。为证明解除合同的合法性，公司还列举诸多与我协商变更工作岗位情节。”商登科不否认双方之间的协商过程，但不认可公司主张的客观情况发生重大变化。

公司的解除劳动合同通知载明：“2019年11月24日至今，公司曾多次就劳动关系协商解除事宜与您进行了沟通，但最终未能达成一致。”“与此同时，公司也在内部，包括中国区总部和其他各个大区，积极为您寻找其他岗位，并于2019年12月27日安排了中国区一职位的面试，但您未能通过。”“为此，公司于2020年1月8日通过邮件跟您沟通调岗安排，并于1月9日、1月10日、2月4日和2月6日与您口头、邮件多次进行沟通。”“2020年2月6日、2月16日部门主管通过邮件

商登科是在劳动争议仲裁机构未支持其请求后提起诉讼的。一审法院认为，公司因组织变革和组织架构调整，商登科所担任的主任工程师职位被撤销，经公司多次与其协商调整工作岗位但未能达成一致，公司按照法律规定和合同约定支付代通知金和解除劳动合同补偿金后解除双方劳动关系，符合法律规定，应认定合法解除。

根据查明的事实，一审法院认为，商登科诉称公司取消其职位具有针对性，以不接受降职为由拒绝岗位调整缺乏法律依据，对商登科主张的违法解除劳动关系事实不予采信。由此，一审法院

## 客观情况是否变化 企业员工各有说辞

为您安排工作，您均不接受，拒绝履行新岗位的职责。”

公司的通知还指明：因商登科不服从新的工作安排，在日常工作中不配合工作，该行为给部门管理和业务开展带来了消极影响，公司于2020年2月18日通过邮件对其发出了书面警告。至此，公司认为双方经过多次沟通不能就劳动合同变更达成一致，决定解除双方之间的劳动关系。

商登科说，在办完离职手续当天，公司向他支付了代通知金22170.89元、解除劳动合同经济补偿金431805.17元。而他解除劳动合同前12个月的月均工资为26170.01元，相关费用没有足额支付。

## 约定岗位不复存在 拒绝调岗可以解约

判决驳回商登科的诉讼请求。

商登科不服该判决，向二审法院提起上诉。其理由是：公司所谓的“岗位取消”是其主动做出的，并非客观因素必须这样做。而公司这样做的目的，具有明显的针对性和不正当性。此外，其拒绝岗位调整并非不能接受降职，公司所谓的多次协商调整工作岗位其实是恶意调岗，不具备调岗必须遵循的目的性和经营必要性。况且，调整后的工资待遇和劳动条件也有明显的不利

变更，且调整后的岗位非其所能胜任。因此，他请求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金750975元。

二审法院认为，商登科主张公司撤销其岗位的行为系针对其本人，且调岗后会降薪，但综合双方提交的证据，无法证明该主张。因公司组织架构调整，商登科岗位被撤销，劳动合同中约定的职位已不存在，双方多次就岗位调整进行协商但未达成一致。此时，公司解除劳动合同符合法律规定。鉴于一审法院认定事实清楚、适用法律正确，二审法院终审判决驳回商登科的上诉请求，维持原判。

## 办完离职手续后回家 遭遇车祸可认定工伤

编辑同志：

我丈夫因更换工作向公司提交了书面辞呈。公司表示同意后，双方于当天下午办理了离职和工作交接手续。不曾想，我丈夫离开公司回家顺道去接读幼儿园的儿子时，与一辆卡车相撞并被当场碾压死亡。

经公安交警部门认定，卡车司机负这次事故的全部责任，我丈夫不承担事故责任。事后，我以公司没有为我丈夫办理工伤保险为由，要求公司承担工伤赔偿责任，但遭到拒绝。公司的理由是我丈夫不构成工伤。

请问：公司的理由成立吗？

读者：胡琳琳

胡琳琳读者：

公司的理由不能成立，你丈夫所受伤害可以构成工伤。

《工伤保险条例》第十四条第（五）项规定，职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，应当认定为工伤。

与之对应，在公安交通管理部门已经认定对方司机负事故的全部责任，你丈夫不负事故责任的情况下，你丈夫是否构成工伤，取决于是否属于“上下班途中”。而本案的回答应当是肯定的：

一方面，你丈夫离职回家属于“下班”。

虽然事发时你丈夫已经与公司办理了离职、交接手续，但你丈夫当日已完成的相关工作，也是其工作的组成部分，其之后离开公司回家应当视为下班。

另外，《工伤保险条例》的立法宗旨，是以工伤保险制度保护劳动者的合法权益、为用人单位分担工伤风险。其主要价值取向，是将对劳动者的合法权益的保护放在首位。从这一角度看，也应当认定你丈夫发生事故时的状况属于“下班”。

另一方面，你丈夫离职回家属于“途中”。

《工伤保险条例》第十四条第（六）项规定的“上下班途中”，系指以上下班为目的往返于单位和住处之间的途中。

最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定：“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的，人民法院应予支持：（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”

本案中，你丈夫虽然没有直接回家，但其顺道接孩子回家系在合理时间和合理路线上，属于“从事属于日常工作生活所需要的活动”，符合上述法律规定的上下班“途中”，应当认定为工伤。

颜梅生 法官

## 单位借用他人档案后弄丢 应当承担赔偿责任

近日，读者杨佩艳向本报反映说，她与一家单位的劳动合同解除后，人事档案被转移到本地职业介绍所。随后，另外一家公司出于招聘目的从职业介绍所借用了她的人事档案。可是，该公司不仅没有将我录用，还丢失了我的人事档案，由此也导致我再次求职时不断丧失就业机会。

杨佩艳想知道：这家公司应否承担赔偿责任？

### 法律分析

该公司应当承担赔偿责任。一方面，公司违反了自身的

法定义务。

《企业职工档案管理工作规定》第二条规定：“企业职工档案是企业劳动、组织、人事等部门在招聘、调配、培训、考核、选拔和任用等工作中形成的有关职业个人经历、政治思想、业务技术水平、工作表现以及工作变动等情况的文件材料。是历史地、全面地考察职工的依据，是国家档案的组成部分。”

该规定表明，人事档案作为记载个人信息的凭证，是劳动者取得就业资格、缴纳社会保险、享受相关待遇等的重要凭证，也

是招聘单位了解其个人工作经历、政治思想、业务技术水平、工作表现和工作变动等的重要依据。正因为如此，无论是档案管理机构还是借用单位，都具有妥善保管的法定义务。本案中，涉案公司在借阅档案后将其丢失，明显与该法律规定相违背。

另一方面，公司必须担责。《民法典》第一千一百六十五条规定：“行为人因过错侵害他人民事权益，应当承担侵权责任。”

最高人民法院《关于人事档案被原单位丢失后当事人以补办人事档案并赔偿经济损失的诉请

起诉原单位法院是否受理的请示》中指出：“保存档案的企业事业单位，违反关于妥善保存档案的法律规定，丢失他人档案的，应当承担相应的民事责任。档案关系人起诉请求补办档案、赔偿损失的，人民法院应当作为民事案件受理。”

根据上述规定，本案涉案公司借用你的人事档案时，其已经成为档案的暂时保管单位，属于承担民事赔偿责任的主体，而其保管不善丢失档案属于过错，应当承担赔偿责任。

颜东岳 法官