

企业高管被调岗到前台工作后愤然离职

公司为不合理调岗“买单”28万元

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第17条规定，劳动者的工作岗位和工作内容是签订劳动合同时经双方协商确定下来的，任何一方都无权随意变动。相应地，如果要变更这些合同约定的内容，要依照本法第35条规定经协商一致才能变更。作为一个具有26年工龄的老员工，林典箫（化名）对公司将其调岗到前台工作愤然不平。

“不说别的地方，我仅在公司就当13年信息中心总监，算是一名企业高管了。我之所以不服从公司安排，不愿意到前台做接待工作，决不是我看不起接待工作。实际上，我对前台工作及其工作人员是十分尊重的！”林典箫说，他是觉得面子上挂不住才选择了离职。同时，他认为公司这样调整岗位是对他不同意解除劳动关系的报复。

公司的解释是，让林典箫到前台办公并不代表从事前台工作，其到前台后工作更贴近实际，管理的财物价值更高，这样的安排是必要的、合理的。正因为如此，公司才保留其原职位、原待遇不变。然而，法院认为，公司的调岗行为不具有合理性，且明显具有侮辱性和惩罚性，故判决公司支付林典箫离职经济补偿金等28万余元。

劝高管离职无结果 将其岗位调到前台

林典箫说，他于1994年8月参加工作。2007年12月14日，他经招聘来到公司上班。该公司是一家大型商贸企业，主要从事国际工业原料交易业务。入职后，双方多次签订劳动合同。其中，最后一份劳动合同的期限为2017年12月14日至2021年12月13日，约定其工作岗位为行政管理中心管理类岗位，职务为信息中心总监。

在职期间，林典箫的工资由标准工资、固定加班工资、绩效工资及补贴构成，其离职前12个月的应发工资平均为20305元。对于与公司解除劳动关系的时间和原因，他和公司各有说法。

“我与公司的劳动合同于2020年6月17日解除。虽然双方没有明确的解除手续，但公司是以实际行为和事实行为解除了劳动关系。”林典箫说，在2020年4月9日至6月4日期间，公司曾安排其直接领导李某、人力资源部相关人员前后分10次与他商谈解除劳动关系事宜。

“因与公司不能就解除劳动合同一事协商一致，公司便单方面调整我的工作岗位。”林典箫说，公司通知他到8楼前台工作后，立即取消了他的打印机使用权限，并搬走他的办公电脑。在他明确拒绝调岗的情况下，公司仍以该事实行为拒绝为他提供劳动条件。

林典箫说，他曾于2020年6月10日到劳动部门投诉，但公司不予理睬。同年6月14日，他通过邮政快递向公司邮寄了一份要求支付违法解除劳动关系赔偿金的《律师函》。

林典箫在《律师函》中通知公司，其将于2020年6月17日交还门禁卡和其他资料后不再到公

司上班。因公司为逼迫其离职违法调岗且事实上已经违法解除双方之间的劳动关系，要求公司支付其被拖欠的工资及赔偿金。

员工认为调岗违法 公司辩称必要合理

林典箫正常上班至2020年6月17日，因公司未同意其请求，遂向劳动争议仲裁机构递交申请，请求裁决公司支付2020年6月1日至6月17日期间的工资、违法解除劳动合同的赔偿金、2018年到2019年未休年休假工资差额等合计27万余元。

仲裁庭审理时，为证明公司事实行为解除劳动关系，林典箫提交了公司向他发出的《调整工作通知》、强行搬离办公地址的照片视频、取消办公室打印资格照片、与公司相关人员谈话录音及录音文字稿、《律师函》及邮寄凭证予以佐证。

公司辩称，其从未向林典箫出具解除劳动合同的通知，更没有作出辞退林典箫的行为。案件的基本事实是从2019年12月开始，公司对组织架构进行了优化调整，因林典箫工作失误、工作怠慢、绩效考核成绩较差等原因，公司出于优化调整需要曾与其协商解除劳动合同，并就赔偿事宜进行协商，但双方未能达成一致意见。

公司称，将林典箫调往8楼前台是出于工作便利的需要，其已不在9楼办公，取消其9楼打印机权限是因为8楼也有打印机，没必要再到9楼打印材料。另外，将其调往8楼前台工作后，其有抵触情绪，公司担忧其存在泄密的可能才将其办公电脑搬走。不过，公司在8楼重新安装了新的电脑供其使用。通过该电脑，其能够正常办公、正常考勤，故不存在公司剥夺其劳动条件的事实。

公司为证明其上述主张，向仲裁庭提交了《工作绩效表》，证明林典箫过去一年工作绩效较差。此外，还有《考勤设备方案审批请示表》《采购合同及测试报告》等，证明考勤设备方案项目由林典箫所在部门发起，属于信息中心工作执掌范围，该项目涉及金额33万元，涉及人员5127人，事项重大，公司安排信息中心总监级别主管负责该项目的深度优化管理工作具有必要性。

依据《办公楼入门图》等证据，公司称其有专门的前台接待位置，8楼前台位置不具有通常意义的前台工作性质，不具有对外公开性。林典箫虽在8楼前台位置办公，但不代表其从事前台接待工作，其职务待遇均未改变。另外，公司人力资源部位于8楼，考勤设备的深度优化管理工作需要与人力资源部考勤专员对接，公司安排林典箫在8楼办公具有合理性。

尽管林典箫已不再到公司上班，但公司仍然认为其未解除林典箫的劳动关系。根据查明的事实，仲裁机构裁决公司支付林典箫赔偿金等28万余元。

公司构成违法调岗 应当支付离职补偿

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起上诉。

一审法院认为，用人单位单方对劳动者进行调岗，应当符合以下条件，同时应当具备合理性：第一，调岗是基于企业的生产经营需要或因劳动者个人能力、工作态度等因素导致；第二，调岗后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；第三，调岗不具有侮辱性和惩罚性；第四，调岗不会增大劳动者的劳动成本。

本案中，公司将林典箫的职位由信息中心总监降为普

通员工，将其的办公地点从办公室调整到8楼楼梯大厅的前台位置，虽其调岗后的待遇保持不变，但该调岗行为明显具有侮辱性和惩罚性。因此，一审法院认为，公司对林典箫进行的岗位调整违反了法律规定。

一审法院认为，林典箫向公司邮寄《律师函》，并告知公司其将于2020年6月17日交还门禁卡和其他资料后，不再回公司处上班，该行为应视为被告向公司解除劳动合同的意思表示。因公司对林典箫的调岗行为违反法律规定，其向公司提出解除劳动合同理由成立。按照《劳动合同法》相关规定，公司应当向其支付离职经济补偿金。

根据查明的事实，经核算，一审法院依照《劳动法》第50条，《劳动合同法》第38条、第46条、第47条及《民事诉讼法》第64条规定，判决公司支付林典箫被拖欠工资8891.57元、解除劳动合同的经济补偿262665元、未休年休假工资9777元，各项合计281333.57元。

公司不服一审判决，向二审法院提起上诉。

二审法院认为，本案的争议焦点是公司是否支付解除劳动合同经济补偿金。对此，公司主张其出于经营管理的需要，安排林典箫负责电梯及考勤设备优化工作必要且合理，且公司并未与林典箫解除劳动合同，无需支付经济补偿金。

二审法院认为，用人单位调岗的目的必须是正当的，不得带有侮辱性。本案中，公司将林典箫的职位从信息中心总监降为普通员工，将其办公地点从办公室调整到8楼楼梯大厅的前台位置，该调岗行为明显具有侮辱性和惩罚性。鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院于6月4日终审判决驳回公司上诉，维持原判。

老板酒后出具欠薪条 事后不能以醉酒赖账

编辑同志：

我受雇于郑某时，郑某曾向我出具过一张欠薪条，并写明两月内付清。由于郑某没有兑现承诺，我只好向他索要。

此时，郑某又称欠薪条是我趁他醉酒所写，还说他在无民事行为能力情况下出具的欠薪条不能作为依据。事实上，郑某根本无法提供其已付清我的工资的任何证据。

请问：郑某的拒付欠薪理由成立吗？读者：黄玉苗

黄玉苗读者：

郑某的理由不能成立。一方面，醉酒不等于免责。

《民法典》第一百四十四条规定：“无民事行为能力人实施的民事法律行为无效。”就其中“无民事行为能力人”的界定，《民法典》第二十条、第二十一条的规定是“不满八周岁的未成年人”和“不能辨认自己行为的成年人”。与之对应，郑某显然不属于“不满八周岁的未成年人”。

那么，郑某是否属于“不能辨认自己行为的成年人”呢？答案同样是否定的。因为，我国目前还没有任何有关“醉酒可以免责”的法律规定，相反，《刑法》第十八条规定：“醉酒的人犯罪，应当负刑事责任。”醉酒驾车，还将构成危险驾驶罪。

另一方面，郑某必须承担举证不能的后果。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释一》第十三条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

《劳动争议调解仲裁法》第六条、第三十九条分别规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供，用人单位不提供的，应当承担不利后果。”“当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的依据。劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。”

另外，《劳动争议案件办案规则》第十七条规定：“当事人对自己提出的主张有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”

综上，郑某在否认欠薪条的同时，却不能举证证明其已向你付清工资，根据上述法律规定，其必须承担向你支付欠薪的责任。

颜东岳 法官

挂靠关系中的用人单位如何确定？

张某是一名货车司机，其受雇于齐某，从事煤炭运输工作。而齐某是该货车的所有者，其将车挂靠在某一家煤炭运输公司。一天，张某在运输途中发生意外，身体受到伤害，想申请工伤认定。

然而，张某不知道如何认定工伤？他想知道挂靠关系中的用人单位如何确定？

法律分析

“挂靠”是20世纪80年代我国在经济转型时期的特殊产物。当时，因为不同所有制形式的企

业在经济活动中的经营范围和享受的待遇不同，个体工商户和私营企业挂靠其他单位从事经营活动的现象大量存在。在这种情况下，一旦劳动者和挂靠单位发生劳动争议，就会出现劳动者与挂靠方、被挂靠方三方权利义务纠缠不清的问题。

由于挂靠往往都是没有资质的个人或者组织挂靠有资质的单位，而劳动者是挂靠方招聘并实际使用的，在判断三方关系时，如果按照实际情形来判断，劳动者应当是挂靠方（没有资质的个

人或者组织）雇用的员工，双方形成的是雇佣合同关系，而与挂靠的单位不存在劳动关系。但是，由于被挂靠方违法出借资质，也应承担相应责任。因此，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第5条规定，未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。

在本案这种特殊情形的挂靠

关系中，相关规定则明确了挂靠中劳动关系的归属：

根据《最高人民法院行政审判庭关于车辆挂靠其他单位经营车辆实际所有人聘用的司机工作中伤亡能否认定为工伤问题的答复》规定，个人购买的车辆挂靠其他单位且以挂靠单位的名义对外经营的，其聘用的司机是与挂靠单位之间形成了事实劳动关系，在车辆运营中伤亡的，应当适用《工伤保险条例》有关规定认定是否构成工伤。

李春迎 律师