

# 劳动者遭遇非正常调岗降薪如何维权?

为将不愿意离职的员工“撵走”又不承担法律责任，一些用人单位往往采用调岗、调薪、待岗等手段逼迫劳动者离职。事实上，还真有劳动者因不堪忍受这种“折磨”而主动请辞。可是，这样做正好中了用人单位的圈套。以下3个案例及其法律分析表明，面对非正常调岗、调薪和待岗时，员工有权拒绝。



邵怡明 绘图

## 【案例1】借调岗逼员工辞职，员工有权拒绝

姚女士与公司签订的为期3年的劳动合同履行刚一年，公司领导基于将其任职的会计岗位调换给自己亲戚的目的，决定调整其工作岗位。于是，该领导以生产一线人手短缺、急需增加人手为由，于2021年12月20日下发通知，将她调岗到既脏又累、与原有工作毫不相干的生产车间上班。

姚女士当然明白，公司这样做只不过是变相将她“撵走”，且不承担支付经济补偿的责任。因此，她明确表示拒绝离职，但她弄不清楚自己是否有权拒绝这样的调岗安排？

### 【点评】

姚女士有权拒绝公司的调岗安排。

《劳动合同法》第二十九条、第三十五条分别规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”“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。”

上述规定表明，依法成立的劳动合同受法律保护，用人单位和劳动者都应当按照约定的内容，全面、如实地履行义务、行使权利。而劳动岗位属于劳动合同的必备内容之一，一旦确定，未经双方协商，不得擅自改变。本案中，公司领导为了一己之私，利用职权单方变更姚女士的工作岗位，进而将姚女士“撵走”，这种做法明显违背法律规定。

## 【案例2】借调薪逼员工辞职，员工有权拒绝

由于对市场需求判断失误，小孙所在公司因产品库存严重决定缩减人员。为逃避责任，逼迫员工自行走人，公司于2021年12月10日推出了工资调整方案：全体员工每月只发一半工资，另一半纳入年终考核。年终考核合格者，可以得到全部工资。反之，则不予发放。同时，公司还“量身定做”了让大多数员工感觉无法

完成的业绩考核方案。

小孙说，他和同事们都明白公司的目的，但面对这样的“逐客令”，他们不知道自己是否有权拒绝执行公司的工资调整方案？

### 【点评】

员工对公司的工资调整方案有权说“不”。

一方面，《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。”《工资支付暂行规定》第七条规定：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”

本案中，公司的工资调整方案不仅违背上述法律规定，而且与劳动合同相关约定相悖。因此，是无效的。

另一方面，根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第八十五条规定，针对用人单位未及足额支付劳动报酬的行为，劳动者有权辞职并索要经济

补偿，也可以要求劳动行政部门责令限期支付并加付赔偿金。据此，小孙等员工可以结合自己的实际情况，采取最有利于自己的维权方式。

## 【案例3】借待岗逼员工辞职，员工有权拒绝

小裴所在公司因亏损严重、经营难以为继，其首先想到的竟是解聘一大批员工。为了逃避向员工给付解除劳动关系需承担的各种经济补偿或赔偿的责任，该公司突发奇想，于2021年12月10日向全体员工发布通告称：除管理、财务、销售人员外，其他员工一律回家待岗，上班期间另行通知。此外，员工在待岗期间不享受工资待遇。

“发出这个通知时，绝大部分员工已经不在工作岗位上上班了。”小裴说，公司明知扭亏无望、员工将来也收不到返岗上班的通知仍然坚持这样做，其真正用意是逼员工主动辞职。

小裴想知道：对拒绝辞职的员工，公司真的可以拒付工资吗？

### 【点评】

公司对待岗员工不能拒付工资。

《劳动法》第五十条规定：“不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”因此，即使公司亏损严重、经营难以为继，也不能用一纸通知让员工待岗且拒发待岗期间的工资待遇。

颜东岳 法官

## 出资为公婆买房改房为何没有房屋所有权?

编辑同志：

我丈夫父母原是一家单位的职工，单位根据他们的职务、年龄、工资等多种因素，将原属单位的一套住房以优惠价格出售给他们。因两位老人没有钱，其所有购房资金均来自我和丈夫的收入。现在，这套房屋登记的所有权人是我丈夫的父母。

请问：如果我与丈夫离婚能否要求分割该房屋？  
读者：李萍萍

李萍萍读者：

你不能要求分割房屋，但可以索回一半购房款。

《民法典》第二百一十六条规定：“不动产登记簿是物权归属和内容的根据。”即记载在不动产登记簿上的权利人被视为房屋的合法所有权人。与之对应，登记在一方父母名下的房改房，无论购房款是由谁出资，不影响一方父母作为所有权人的事实，不能作为离婚诉讼夫妻双方的共同财产。

不过，涉案房改房虽然登记在你丈夫的父母名下，并不能改变购房款是以你们夫妻共同财产支付，且该购房款由你们夫妻双方共同享有事实。

对此，《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第七十九条规定：“婚姻关系存续期间，双方用夫妻共同财产出资购买以一方父母名义参加房改的房屋，登记在一方父母名下，离婚时另一方主张按照夫妻共同财产对该房屋进行分割的，人民法院不予支持。购买该房屋时的出资，可以作为债权处理。”该规定表明，在夫妻婚姻关系存续期间，为一方父母参加房改的出资，如果没有特别约定，也不符合赠与的条件，在双方离婚时可以作为债权处理。也就是说，另一方可以要求对方父母返还一半的出资款。

本案情形与上述法律规定相吻合：一方面，房改时，是以你丈夫父母名义参加的。即单位根据他们的职务、年龄、工资等多种因素综合考虑后，在房屋价值计算上给予了政策性优惠福利，带有浓厚的福利性质。这也是房改房与普通商品房的最大区别。另一方面，产权登记在你丈夫父母名下，你丈夫父母是房屋的不动产登记权利人。再一方面，购房资金来源于你和丈夫夫妻婚姻关系存续期间的收入，且没有特别约定或赠与的意思表示。鉴于《民法典》第六百八十条规定：“借款合同对支付利息没有约定的，视为没有利息。”如果你和丈夫在出资时与丈夫父母有过利息约定的，你可以索要利息；反之，则不能索要利息。

廖春梅 法官

# 退休老人再就业，以欠薪为由索要经济补偿未获支持

无论是劳动关系还是劳务关系，都是劳动者以劳动力换取报酬，但二者赋予劳动者的权利义务有很大差别，混淆或者误用都将对劳动者权益保护产生重大影响。最近，魏阿姨所遇到的问题就是一个典型案例。

## 案情

魏阿姨退休后进城帮女儿照料孩子，闲暇之余应聘到一家超市从事勤杂工作，约定月工资1200元。最初两个月超市还能按时足额支付工资，但从2021年1月开始拖欠3个月工资。为此，她向劳动争议仲裁机构申请仲裁，但未予受理。于是，她向法院提起诉讼，请求判令超市补发欠薪并支付离职经济补偿金。

法院审理认为，魏阿姨系退休职工，其到超市工作时不符合建立劳动关系的主体条件，双方之间未形成劳动关系。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第32条第1款规定，用人

单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。鉴于魏阿姨未提交有效证据证明其曾经为超市提供劳动，且其与超市之间仅可能存在劳务关系，故其索要欠薪、离职经济补偿缺乏法律依据，遂判决驳回了她的诉讼请求。

## 说法

劳动关系与劳务关系的区别主要表现在以下8个方面：

1.主体资格不同。劳动关系的主体只能一方是企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，即用人单位，另一方则必须是劳动者个人，劳动关系的主体不能同时都是自然人；劳务关系的主体既可以是法人、组织之间，也可以是公民个人之间、公民与法人之间。

2.主体性质及其关系不同。劳动关系的双方主体间不仅存在财产关系，还存在着人身关系，

劳动者必须遵守用人单位的规章制度，双方是领导与被领导、支配与被支配的隶属关系；劳务关系的双方主体之间只存在财产关系，双方法律地位平等，不存在隶属关系，提供劳务一方无须成为用工单位的成员即可提供劳务。

3.主体的待遇不同。劳动关系中劳动者获得的工资数额可以约定，其他待遇如最低工资、工资支付方式、保险、公积金、带薪休假等要遵守法律法规规定；而劳务关系中劳动者获得的报酬、支付方式、保险等，主要由双方当事人自行协商，法律不做强多约束。

4.合同内容的任意性不同。劳动合同的主要条款及内容由《劳动合同法》等法律明确规定，不能由当事人任意协商；劳务合同条款则由双方当事人在不违背法律强制性规定的情况下自行协商，任意性较强。

5.法律调整方式不同。劳动关系由《劳动合同法》及相关行

政法规来规范调整，而劳务关系主要由民法调整。

6.法律责任不同。对劳动合同约定的义务不履行、非法履行所产生的责任不仅有民事责任，还有行政责任，如用人单位未按规定缴纳社会保险费，人社部门或税务机关有权责令限期缴纳。劳务合同所产生的责任只有民事违约责任与侵权责任等，不存在行政责任。

7.纠纷处理方式不同。劳动关系纠纷发生后应先到劳动争议仲裁机构申请劳动仲裁，不服仲裁裁决结果时在法定期间内才可以向人民法院起诉。此即平常所说的“劳动仲裁前置程序”及“一裁二审”纠纷解决机制；劳务关系出现纠纷后，双方可以直接向人民法院提起诉讼，无须“仲裁前置”。

8.保护时效不同。劳动关系按照《劳动争议调解仲裁法》第27条规定，申请仲裁的时效期间为1年。而劳务关系作为一般民事法律关系，其保护时效一般为3年。  
张兆利 律师