

担忧调岗导致对自己评价降低

# 员工无理拒绝调岗可按违纪处理

□本报记者 赵新政

在公司工作的20年，康迪（化名）从最基础的下饺工做起，历经37次岗位变动最终升任营运优化部副经理职务。期间，他的主要职责是对门店餐厅总经理等职工进行业务培训。可是，2021年春节前，公司突然通知他到一处门店担任餐厅总经理，且必须服从。

“我的现任职务远远高于拟任职务。”康迪称，在他任现职长达3年且无不能胜任的情况下，公司对他降职使用将导致人们对他的职业评价的降低，损害他的劳动尊严。由于他拒绝到新岗位上班，公司便以旷工为由将他解聘，他则要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金35万元。

法院认为，《劳动合同法》第35条规定用人单位和劳动者协商一致方能变更劳动合同，但不能因此否定用人单位的用工自主权，只要调岗行为必要、合理、正当就是合法的、允许的。本案中，公司因经营需要对康迪进行调岗且未降低薪酬，其应当接受，同时应当摆正态度，全力以赴做好工作，进而获得良好的社会评价，而这种评价与职务级别关系不大。因康迪的上诉理由不能成立，二审法院于4月8日终审判决维持原判。

## 员工反对降职使用 拒绝公司岗位调整

2000年11月28日，康迪进入公司工作。2011年12月6日，双方签订无固定期限劳动合同。合同约定康迪从事管理岗位工作，公司可根据工作需要及对康迪的业绩考核结果变动其工作地点及岗位。为提升其业务和管理水平，公司将不定期组织其到总部参加培训或复训。如其不接受或在规定期限内未报到者，将视为本人自动辞职。

作为劳动合同附件，公司《员工手册》第6项规定，“‘工作急需’属于员工调动的情形。连续旷工3天或累计旷工2次者、拒绝服从公司符合法律法规、公司规章制度、绩效考核制度或因员工个人情况作出的调岗、转岗、更换工作部门的安排、不服从工作安排、正常分工、出差安排的，直接解除劳动合同。”

在职期间，康迪先后担任过下饺、厨房主管、冷菜、主办科员、项目经理、部门副经理、部门经理等职务，前后变更工作岗位37次。经过竞聘，他于2018年11月1日任职营运优化部副经理。

2021年1月7日，公司书面通知康迪：因某餐厅总经理调店，春节营运高峰将至，委派他担任该餐厅总经理，原薪资待遇不变。其到岗上班时间是1月8日上午9点。1月8日，收到该通知的他仍到原岗位上班。1月9日、10日、13日，公司3次书面通知他上班，他虽收悉相关通知但不同意调岗安排。

康迪认为，他多年来一步步升迁，通过竞聘得到现岗位，成为餐厅总经理的上级。公司要求他担任餐厅总经理，实际上是降级使用，是对他劳动尊严的损害。

## 公司有权合理调岗 员工索赔未获支持

2021年1月19日，公司向康迪发出《解除劳动关系通知函》，理由是他从1月8日起未到新岗位报到，构成9天旷工。依据《员工手册》规定，与其解除劳动关系。

康迪向劳动争议仲裁机构申请仲裁，诉称涉案餐厅规模不大，据公司人员匹配标准不需要餐厅总经理，公司的调岗行为不合理，对他带有惩罚性。虽然调岗后工资待遇未变，但没有考虑他的精神权益，忽视了对他的劳动尊严的保护。

从调岗过程看，其顶头上司严某曾要求他改任餐厅总经理，原因是他没有担任餐厅总经理的经历。事实上，他是从基层一步步升迁上来，并不缺失这种工作经历。因他不同意调岗，公司才在5天后换个理由，以涉案餐厅总经理离岗、因工作需要才调整其岗位。而这样的调整，实质上是对他职务的降低，不仅影响别人对他的评价，对于一个没犯过错的他也是不公正的。再者，公司缺乏善意和诚信，在当天下午发出调岗函，不应该要求他第二天即到新岗位上班，同时关闭其原来工作的考勤和邮箱。

经审理，仲裁机构未支持康迪的请求。他不服该裁决，诉至一审法院。

一审法院认为，根据法律规定及劳动合同约定，公司有权合理调整康迪的工作岗位。本案中，公司的调岗行为具有合理性，其表现是未安排康迪从事法律禁止其从事的工作，未滥用调岗权。因涉案餐厅总经理调店，公司对康迪的调岗具有经营上的必要性。在调岗后薪资待遇未变、未影响康迪工作生活的情况

下，该调岗行为具有合理性。

康迪辩称公司将其降级但未举证证明，因调岗后的职位仍属管理岗位，职务变动更多体现的是用人单位自主权的行使，所以，一审法院认为，即使存在降级也无不当。康迪对调岗前后岗位的理解存在偏激，以降级导致其尊严受损为由拒绝到新岗位工作的理由难以成立，对其主张不予采信。

综上，一审法院判决驳回康迪的诉讼请求。

## 只要取得工作成效 社会评价不会降低

康迪不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。

二审法院认为，《劳动合同法》第35条规定，用人单位和劳动者协商一致方能变更劳动合同，但不能因此完全否定用人单位的用工自主权。用人单位调岗行为是否合法，应当考虑其是否具备必要性、合理性和正当性。经查，公司调整康迪岗位的行为虽然存在瑕疵，但基本合法合理。

首先，该调岗行为具备必要性。企业作为以营利为目的的市场主体，为应对瞬息万变的市场情况，需要综合运用各种方式，对企业包括人力资源在内的内部资源进行及时有效的整合，以更好地应对市场竞争。本案中，公司基于涉案餐厅总经理调店且春节营运高峰将至的现实，因工作急需可以调整康迪的工作岗位。

其二，该调岗行为具备合理性。本案中，康迪有多次岗位调动经历，曾担任过厨房主管等职务，调岗后仍从事管理岗位工作，其完全能够胜任餐厅总经理岗位，这样的调岗是合理的。

其三，该调岗行为具备正当

性。康迪称，公司对其降级使用将对其个人评价产生负面影响，损害其劳动尊严。二审法院认为，如果新岗位与原岗位的工作内容相同或者相似，且新岗位不具有侮辱性和惩罚性，调整岗位后的工资水平未降低，劳动者一般应当服从调岗安排，该调岗行为就具备正当性。爱岗敬业是一种对待工作的态度，是一种脚踏实地、任劳任怨的态度，只有摆正了态度，全力以赴，不计较个人得失，才能将工作做好。社会评价更多的是人们取得的成就而不是岗位的不同，更多的是人民群众客观的评价而不是自我虚荣的认知。即便是再高级别的岗位，如果带领组织偏离目标甚至是背道而驰，其社会评价必然是负面的。即便是再偏远的岗位，如果兢兢业业成就一番事业，其社会评价必然是正面的。本案中，虽然调岗前后的岗位属于不同部门，但都是管理岗位，不存在本质的区别，康迪的上诉理由不能成立。

二审法院认为，公司对康迪的调岗行为虽然合法但存在瑕疵。工作岗位的调整对于劳动者而言意味着在经济收入、工作机会、职业荣誉感、生活等方面发生巨大改变，用人单位应当尽可能在协商一致的基础上进行调整，如果无法达成一致，用人单位也应当与劳动者进行充分解释和沟通。本案中，公司在作出调岗通知之前仅由康迪的顶头上司与其进行过一次电话沟通，这样的沟通显然达不到协商“充分”的程度，故该调岗行为存在瑕疵。

尽管公司存在不妥当行为，但康迪的行为确实违反了企业合法有效的规章制度，公司解除其劳动合同并无不当之处。据此，二审法院终审判决驳回康迪的上诉请求，维持原判。

## 前妻不履行教育义务 法院可发家庭教育令

编辑同志：

我与妻子龚某既是大学同学又是同一公司的同事。2021年3月，我俩经法院判决离婚。10岁的女儿被判给了龚某，我可以每周探望一次。半年后，龚某再婚，就对女儿不那么上心了。后来，龚某竟然找个全托保姆陪同女儿在家里居住，接送孩子上学放学，自己则搬到男方的住处生活。鉴于龚某未能全面履行抚养女儿的义务，我的抚养条件也不比龚某差，所以，就提出把女儿的抚养权变更给我。不料，龚某一口回绝我的建议。接下来，我又征求女儿的意见，女儿也不同意。

请问：我若就此提起诉讼，法院会支持我的诉求吗？

读者：柯林想

柯林想读者：

法院不会支持你的诉讼请求。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第五十六条规定：“具有下列情形之一，父母一方要求变更子女抚养关系的，人民法院应予支持：（一）与子女共同生活的一方因患严重疾病或者因伤残无力继续抚养子女；（二）与子女共同生活的一方不尽抚养义务或有虐待子女行为，或者其与子女共同生活对子女身心健康确有不不利影响；（三）已满八周岁的子女，愿随另一方生活，该方又有抚养能力；（四）有其他正当理由需要变更。”本案中，尽管龚某没有尽心尽力履行抚养女儿的义务，但因女儿仍愿意随母亲龚某生活，因此，法院应当尊重其意愿，无法支持你的诉讼请求。

不过，法院在判决驳回你的诉讼请求的同时，应考虑向龚某发出家庭教育令。

《家庭教育促进法》第十四条规定：“父母或者其他监护人应当树立家庭是第一个课堂、家长是第一任老师的责任意识，承担对未成年人实施家庭教育的主体责任，用正确思想、方法和行为教育未成年人养成良好思想、品行和习惯。”

《家庭教育促进法》第十七条规定：“未成年人的父母或者其他监护人实施家庭教育，应当关注未成年人的生理、心理、智力发展状况，尊重其参与相关家庭事务和发表意见的权利，合理运用以下方式方法：（一）亲自养育，加强亲子陪伴……”

本案中，龚某委托保姆单独照护年幼的女儿，忽视亲自养育和亲子陪伴，会对女儿的身心健康、性格养成造成一定的伤害，可以说是怠于履行家庭教育责任和监护职责。因此，法院根据上述法律规定，应当考虑依法向龚某发出家庭教育令，判令其纠正错误做法，与女儿同住，亲自养育与陪伴女儿，切实履行监护职责和家庭教育的主体责任。

潘家永 律师

## 入职两年未休年假，能否攒到一块儿休？

常律师：

您好！

自从2020年2月入职公司以来，我从没有休过年假，公司也没有向我支付过相应的加班费用。现在，我想把以前应休未休的年假攒到一块儿休。按照法律规定，公司是否应该批准？

答：

根据《职工带薪年休假条例》第二条规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单

位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

根据《职工带薪年休假条例》第五条规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工

作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

因此，如果您已经连续从事工作一年以上就可以享受年休假的福利待遇。但年休假一般不能跨两个以上年度安排，“攒一块儿休”的想法并不可取。对于您未

休年休假的天数，您可以向用人单位主张日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**13601074357**

**lawyerchang@188.com**

