

# 公司未经协商对职工调岗降薪 职工主动辞职索赔获法律支持

工作多年的岗位与薪水说变就变。当邹洋对调岗降薪一事提出异议，要求公司给出合理答复时，公司竟然称这是企业行使用工自主权的体现，其作为职工照办就行。他不赞同公司的说法，在主动辞职的同时要求公司给予经济补偿，但被公司拒绝。本案历时一年多，二审法院于8月22日终审判决支持邹洋的主张。

## 公司单方调岗降薪 职工辞职要求补偿

2006年3月16日，邹洋入职一家钢铁控股公司工作。2022年6月1日，公司以生产经营需要对部分职工的工作岗位进行调整。其中，公司的人事管理系统“职工基本数据维护”显示，邹洋的最近异动情形为“免/降职”至冶金技术处/ESP品管组职位热轧检验技术员，月薪为4703元。公司薪资管理系统的“职工每月薪给清单查询”显示，2022年6月核定邹洋5月份的月薪由6155元变为4703元，之前的职务为领班。

面对突如其来的调岗降薪，邹洋于2022年6月1日至3日请事假未工作，后于6月8日向公司人力资源部主管曹延叶递交《异议书》，其中载明：“对公司未经本人同意任意调岗、降职降薪提出异议，要求恢复本人的岗位及工资待遇，保障本人的合法权益。”6月17日，邹洋向公司递交《通知》，主要内容是“对公司未依法缴纳社会保险、未经同意调岗降薪一事，本人提出异议后不纠正，特提出离职。”

此后，邹洋向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。经审理，仲裁机构于2022年10月21日裁决公司向邹洋支付离职经济补偿127347元、2022年6月份工资3733.5元，并出具解除劳动合同证明并办理档案和社会保险转移手续。

公司不服该仲裁裁决，诉至一审法院。

## 公司有权调岗降薪 违反程序应当担责

经审理，一审法院查明，邹洋调岗调薪前12个月即2021年6月至2022年5月的月平均实发工资为6709.73元，应发工资为7664.48元。此外，2022年6月，公司未向邹洋发放当月工资。

一审法院认为，《劳动合同

法》第35条规定，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。本案中，根据当事人的陈述及提供的证据，可以证实公司于2022年6月1日将邹洋的工作岗位由领班调整为浇铸技术员，自2022年6月起月薪由6155元减少为4703元，但未有证据证明双方协商一致，亦未能举证证明调岗降薪行为的合理性，故该调岗降薪的行为属于《劳动合同法》第38条规定的“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件”情形，亦符合“未及时足额支付劳动报酬”的情形，作为劳动者的邹洋有权解除劳动合同，公司应当支付经济补偿。

2022年6月17日，邹洋递交离职通知，一审法院认为该行为符合法律规定，其与公司之间的劳动关系解除。邹洋经济补偿的计算时间应自2006年3月16日至2022年6月17日共16.5个月，经核算，经济补偿金额应为126463.92元。

根据《劳动法》第50条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资，经一审法院核算，公司应向邹洋支付2022年6月的工资3701.92元。

根据《劳动合同法》第50条第1款规定，用人单位应在解除或终止劳动合同时出具解除或终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。邹洋请求公司办理档案和社会保险转移手续，符合法律规定，一审法院予以支持。

据此，一审法院判决公司支付邹洋经济补偿126463.92元、2022年6月份工资3701.92元，并为邹洋出具解除劳动合同证明、办理档案和社会保险关系转移手续。

## 经济补偿如何计算 法律已作明确规定

公司不服一审法院判决，向

二审法院提起上诉。

公司的主要上诉理由是受市场、环保政策等多重因素影响，企业进行产业结构优化，由粗放式转向精细化经营。在这一过程中需要对职工岗位进行调整，调岗具有必要性。此次岗位调整涉及人员众多，并非针对邹洋个人，绝大多数职工均服从公司安排到新岗位工作，显示出公司调岗行为的正当性。调整后的新岗位与原岗位的薪资待遇基本一致，证明此次调岗具有合理性。再者，此次岗位调整经过民主程序讨论通过，因而具有合法性。邹洋在岗位调整后，因对此不同意，未向公司提供劳动，公司无需支付其岗位调整后的工资。

公司上诉称，《劳动合同法》不具有溯及力，计算邹洋的经济补偿时，其工作年限应当从《劳动合同法》施行之后起算。因此，一审法院属于适用法律错误。

二审法院认为，公司未向邹洋发放2022年6月工资，且未提交证据证明不向邹洋发放该期间工资或工资显著减少的合理性、合法性。其虽主张邹洋未实际提供劳动，但未提交相关证据予以证实，而邹洋在一审中提供的考勤记录照片打印件等能够证明自己的出勤情况，公司对此应当承担举证不能的法律后果。由于一审法院认定公司未向邹洋足额发放工资并无不当，二审法院予以确认。

关于经济补偿计算年限，《劳动合同法》第97条第3款规定：“本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第46条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。”

另外，《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》（法释〔2001〕14号）第15条第2项、第3项规定，用人单位未按照劳动合同约定支

付劳动报酬或者提供劳动条件、克扣或者无故拖欠劳动者工资，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金。该司法解释自2001年4月30日起施行，于2021年1月1日废止，系《劳动合同法》施行前用人单位迫使劳动者解除劳动合同须支付经济补偿的法律依据，故一审法院将邹洋2008年1月1日之前的工作年限计算至经济补偿年限中并无不当。

综上，二审法院于近日终审判决驳回公司上诉，维持原判。

## 【评析】

### 行使用工自主权必须以守法为前提

根据《劳动法》第47条等法律规定，用人单位有权根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定工资分配方式和工资水平。用人单位根据生产经营需要，合理调整职工的工作岗位、工作内容、工资标准等是企业用工自主权的重要内容，这样做不仅有利于维护用人单位的高质量发展，也有利于促进劳动关系的和谐稳定。但是，用人单位行使用工自主权的前提，是必须遵守法律法规规定，遵循诚实信用原则，在调整工作岗位时应当与职工友好协商，重视职工的正当权益，确保调岗调职的合法性、合理性。

本案中，公司虽再三强调调整邹洋的工作岗位与工资标准系因产业优化、经营需要，但忽视了对员工调岗降薪必须依法定程序进行，必须守住合法性这个底线。在公司连此次调岗降薪的合理性都无法证明的情况下，其相关主张当然不会得到法律的支持。本案再次提醒用人单位，在行使企业用工自主权的同时，应遵循合法、合理的用工原则，牢记用人单位应当承担的社会责任。

（本文当事人均为化名）  
杨学友 检察官

## 手机丢失被他人捡到 他人又将手机出售咋办？

### 【案情回顾】

2023年7月，家住甲地的小王回乙地父母家，将汽车停在了小区路旁。由于突降暴雨引发山洪，小王的汽车严重受损。洪水退去后，小王立刻查看车内物品，发现自己给爱人花15000元新买的名牌折叠手机遗失，疑似连带包装盒被洪水冲走。2023年8月16日晚，小王在业主群发现孙某低价售卖折叠手机，便加其微信议价。通过与孙某聊天得知，该手机系其在一周前在小区附近李某经营的手机卖场以12000元的价格购得。随后，小王与孙某商定验机后再行确定成交价格。

但在验证手机的过程中，经与网购平台核实，小王发现孙某售卖的手机系其遗失的手机。小王当即要求孙某将手机无偿返还，孙某明确予以拒绝。小王又联系手机卖场李某要求返还，李某称该手机连同包装盒系其在路边捡到，且包装盒上无相关所有人的标识，因此，李某认为捡到就是自己的，且现已卖给孙某，无法返还，也拒绝赔偿。

小王就孙某是否涉嫌侵占犯罪、该民事纠纷如何处置等问题，向司法局公共法律服务中心求助。

### 【法律分析】

《刑法》第270条规定：侵占罪是指将代为保管的他人财物非法占为己有，数额较大，拒不退还的，处二年以下有期徒刑、拘役或者罚金……将他人的遗忘物或者埋藏物非法占为己有，数额较大，拒不交出的，依照前款的规定处罚。该款罪行属于告诉才处理的犯罪。

侵占罪是以非法占有为目的，但该案中孙某占有手机支付了合理的价格，在主观上并无恶意。同时，侵占罪侵犯的对象是其实际控制下的财物，代为保管的他人财物或者他人遗忘物、埋藏物。遗忘物不同于遗失物，遗忘物一般是指由于财产所有人、占有人的疏忽，遗忘在某处的物品，而遗失物则是失主丢失的物品。本案中，小王的手机显然属于遗失物，而非侵占罪中的遗忘物，因此，孙某不构成刑法上的侵占罪。

《民法典》第312条规定：所有权人或者其他权利人有权追回遗失物。该遗失物通过转让被他人占有的，权利人有权向无处分权人请求损害赔偿，或者自知道或者应当知道受让人之日起2年内向受让人请求返还原物；但是，受让人通过拍卖或者向具有经营资格的经营者购得该遗失物的，权利人请求返还原物时应当支付受让人所付的费用。权利人向受让人支付所付费用后，有权向无处分权人追偿。

本案中，小王的手机因洪涝灾害已成为遗失物，后被具有手机售卖资质的经营者李某捡到并卖给了孙某，孙某同时支付了合理的费用，小王作为所有权人可向孙某主张返还，但需支付孙某受让所付费用，而后再向李某追偿。当然，小王也可选择放弃返还主张，直接向李某主张损害赔偿。

孙善伟 丰台区司法局

# 劳动合同履行地与公司注册地不一致，如何确定经济补偿标准？

常律师：

您好！

我是一家公司的管理人员，在该公司工作了15年。我的实际工作地一直在北京，但是这家公司的注册地是在安徽省某地。目前，公司与我协商解除劳动合同。在计算经济补偿金时，由于我的月工资高出安徽某地上年度职工月平均工资的3倍，所以，公司只愿意支付12个月的工资作为经济补偿，而我的收入显然不足北京市上年度职工月平均工资的3倍。请问：在这种情况下，“上年度职工月平均工资标准”如何

确定呢？

答：

《劳动合同法实施条例》第十四条规定：“劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。”

据此，您的劳动合同履行地与用人单位注册地不一致，并且劳动合同履行地的相关标准高于用人单位注册地，在确定“本地区上年度职工月平均工资标准”时，应按照劳动合同履行地，即北京市的有关规定执行。

若您的月工资尚未超过北京市上年度职工月平均工资的3倍，公司应当按照《劳动合同法》第四十七条规定执行。该规定的具体内容是：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，

按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”因此，公司应当向您支付15个月的工资作为经济补偿金。

北京司法大讲堂  
常鸿律师事务所 协办

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**13601074357**

lawyerchang@188.com



上年度职工月平均工资标准”如何