

公司单方调岗降薪

职工选择离职可要求支付经济补偿

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第46条规定，用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。高煜（化名）所在公司向他提出调岗降薪要求时，他明确表示不同意，公司则称“不同意就回家”。于是，他选择离职并要求公司支付经济补偿。

公司拒绝向高煜支付经济补偿，理由是双方劳动合同到期前后，公司曾就续签事宜与其协商，但其因个人因素未续签劳动合同，且在未收到任何解除劳动合同的文件、信息的情况下无故旷工，最终因违纪被解除劳动合同，故无需向其给付经济补偿。

法院认为，公司提出变更高煜的职务及降低其工资后，在双方对协商变更劳动条件未能达成一致的情况下，公司表示让其离职，此举构成单方终止劳动关系，符合用人单位应当支付经济补偿的条件。由此，二审法院于4月26日判决支持高煜这个诉讼请求。

职工拒绝调岗降薪 公司解除劳动合同

2010年10月1日，高煜入职公司担任农业技术员职务。期间，双方签订劳动合同一份，期限自2020年10月1日起至2021年9月30日止。之后，双方未签订劳动合同。

“2022年11月底，公司老板单某找到我说，不再需要我从事技术员工作。若我继续在公司工作，则将职务调整为小组长，工资从7000元降为4500元。”高煜表示不同意，单某表示：“不同意就回家。”

高煜提交的与单某的谈话录音显示，高煜问：“2023年公司不再聘用我当技术员吗？”单某答：“是的。”据此，高煜认为，公司于2022年11月29日解除了他的劳动合同，他的最后出勤日也是这一天。

高煜称，从2022年12月1日开始到同年12月14日，他仍在公司打卡考勤，但未提供劳动。同年12月15日之后，他不再打卡考勤。

2022年12月20日，公司向高煜邮寄《限期办理离职手续通知书》，载明：“……您于2022年12月15日擅自离开工作岗位，未办理任何请假、离职手续，至今已有6天。根据公司无故缺勤3天以上解除劳动合同的规定，公司将与您解除劳动合同，并不支付经济补偿金。”

职工提出多项请求 均获仲裁裁决支持

对于公司口头拒绝其上班的做法，高煜于2022年12月5日提出调解申请，因调解不成于同年12月15日申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁裁决确认双方自2021年12月16日至2022年11月29日期间存在劳动关系；公司应支付高煜在2021年12月6日至2022年9月30日期间未签劳动合同二倍工资差额69436.78元、经济补偿金17500元。

公司不服该裁决，向一审法院诉称，根据劳动法律法规规定，用人单位与劳动者的劳动合同到期后，应该在1个月内续签新的劳动合同。2022年11月，在劳动合同到期前后，公司就续签事宜与高煜友好协商，但高煜因为家庭因素一直未与公司续签劳动合同，而在这个期间内，公司并未降低高煜的劳动条件，且依然为高煜缴纳社保。而高煜则在未收到任何解除劳动合同的文件、信息的情况下，于2022年12月初开始无故旷工，其在仲裁庭中也承认自己只打卡不上班。基于高煜的旷工行为，公司才向其发送《限期办理离职手续通知书》。因此，不应认定公司构成降低高煜的劳动条件致使劳动关系解除，进而向其支付经济补偿金。

公司还称，其曾与高煜签署过一份劳动合同期限为2020年10月1日至2022年11月30日的劳动合同，该合同一直由高煜保管，因此不应向其支付未签合同二倍工资差额。

此外，高煜工资为基本工资2480元/月加上绩效考核等总和为5500元/月。其中11月、12月为高煜负责的葡萄收成月，额外支付奖金为1500元/月，未

计入高煜工资表中，不存在工资表与实际发放数不符的情况。高煜就其工资标准并未提供依据，不应确认其工资标准为7000元/月。

高煜辩称，认可仲裁裁决，称其每月应得工资7000元，扣除社保684元后，发放1500元现金，其余款项银行转账，目的是为了避税。公司在第一次仲裁庭中认为高煜的每月基本工资为2480元加绩效考核，公司、高煜口头约定每年6月至11月根据种植葡萄产量及品质进行考核，其他月份正常发放全额绩效工资，正常发放绩效的月份，扣除社保个人承担部分684元，发放的工资为6316元；公司在第二次仲裁庭中表示绩效考核工资分为固定绩效每月2520元加葡萄收成绩效考核奖金，如考核合格发放1500元。

公司单方终止合同 应当给付经济补偿

一审法院认为，本案的争议焦点一是高煜每月工资数额。经查，公司提供的高煜的工资表中显示2022年10月、11月实发为4815.40元，但又表示实发6315.40元，其中有1500元奖金，其余月份以工资表实发数为准，但9月实发6315.40元。在仲裁机构要求公司对9月微信转账做出解释时，其表示实际发放6315.40元，由此来看，公司提供的工资表与实际发放数额不符，公司的陈述存在自相矛盾。

此外，公司的会计通过微信向高煜支付1500元，写明9月工资现金部分加上该月银行转账共计6315.40元，该说法与高煜的陈述相吻合。公司在仲裁中表示正常发放绩效的月份扣除社保个人承担部分684元，发放的工资为6316元，两笔相加正好为7000元。基于以上事实，故一审法院采纳高煜的意见，认定其月应得工资为7000元。

本案争议焦点二是公司是否应当向高煜支付未签劳动合同二倍工资。公司主张双方重新签订过期限自2020年10月1日至2022年9月30日的劳动合同；高煜认为双方签订的劳动合同期限自

2020年10月1日至2021年9月30日的劳动合同。一审法院认为，公司对自己的主张未提供相关证据，高煜也予以否认，并根据高煜的主张向本院提交了一份期限为2020年10月1日至2021年9月30日的劳动合同，故一审法院采纳高煜的意见。因双方的劳动合同至2021年9月30日到期，双方最晚应至11月1日续签劳动合同，故公司应支付自2021年12月6日至2022年9月30日期间的二倍工资69436.78元。

本案的争议焦点三是公司是否应当支付经济补偿金。公司认为高煜自2022年12月15日起未办理请假手续，无故缺勤3天以上，故解除其劳动合同，公司向一审法院提供了高煜的考勤情况，认为自2022年12月15日起高煜未办理请假手续不再上班。高煜表示2022年11月底公司老板单某告知其不再从事技术员工作，若继续工作则职务调整为小组长，工资从7000元降为4500元。高煜表示不同意。单某表示“不同意就回家”。为此，高煜提供其与单某的谈话录音，高煜表示2023年公司不再用其作为技术员，单某答“是的”，故高煜认为于2022年11月29日解除劳动合同。

一审法院认为，解除劳动合同系因用人单位作出的辞退等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，公司在2022年11月提出不再聘用高煜为技术员，实际降低高煜的劳动条件，故双方对协商变更劳动条件未能达成一致后，双方的劳动关系已无法继续履行。鉴于公司构成单方终止劳动关系，故应承担支付经济补偿金的责任。

仲裁机构裁决确认高煜与公司自2021年12月16日至2022年11月29日期间存在劳动关系，公司、高煜对此均未提起诉讼，一审法院予以确认。

综上，一审法院判决确认高煜与公司自2021年12月16日至2022年11月29日期间存在劳动关系，公司应支付高煜自2021年12月6日至2022年9月30日期间未续签劳动合同二倍工资差额69436.78元、经济补偿金17500元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

职工体质较差 因工受伤亦应全额赔偿

编辑同志：

我在工作时间、工作地点、因为工作原因受到伤害后，没有为我办理工伤保险的公司以我患有较严重的骨质疏松症，该病与我的伤害结果存在关联为由拒绝赔偿。在交涉过程中，公司还称如果我没有该病，则不一定会造成粉碎性骨折，至少会降低损害结果为由，在这种情况下，即使公司同意赔偿，其赔偿部分亦应剔除我体质差异与损害参与度所占的比例。

请问：公司的说法对吗？

读者：侯丽丽

侯丽丽读者：

公司的说法是错误的。这里涉及到损伤参与度问题，指的是在有外伤、疾病（包括老化和体质差异）等因素共同作用产生的工伤损害结果中，损伤在死亡、伤残、后遗症的发生上所起作用的比例关系。其本质是工伤损害系多因一果时，各种因素在损害结果中所占比例问题。

值得注意的是，《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（六）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；（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”

《工伤保险条例》第十五条规定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。”

《工伤保险条例》第十六条规定：“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。”

以上规定表明，无论是构成工伤还是视同工伤都没有把职工的体质差异作为除外情形，即使不得认定为工伤或者视同工伤的情形中也不包括职工体质差异，这就意味着不能将体质差异作为构成工伤与否的依据。与之对应，你在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害，自然当属工伤，公司不得以你体质差异为由缩减其赔偿责任。

颜梅生 法官

女友买房将男友登记为所有人， 分手后可否索回？

读者韩笑笑（化名）近日向本报反映说，她与前男友恋爱期间，基于与其结婚的目的，用自己的积蓄全款购买了一套住房，并将该房屋登记在前男友一人名下。岂料，前男友移情别恋，最终导致二人分手。

此后，她曾向前男友索要该房屋，但前男友以她系自愿将房屋赠送给他，他是登记房屋后的法定所有人为由，拒绝她的退还房屋要求。

她想知道：前男友拒绝退还房屋的理由成立吗？

法律分析

韩笑笑前男友拒绝退还其房屋的理由不能成立。

《民法典》第二百一十四条、第二百一十五条分别规定：“不动产物权的设立、变更、转让和消灭，依照法律规定应当登记的，自记载于不动产登记簿时发生法律效力。”“当事人之间订立有关设立、变更、转让和消灭不动产物权的合同，除法律另有规定或者当事人另有约定外，自合同成立时生效；未办理物权登记的，不

影响合同效力。”这些规定表明，无论是否办理物权登记，当事人之间签订的物权合同都具有约束力。但是，这并不等于当事人绝对无权反悔。

因为，《民法典》第一百五十八条规定：“民事法律行为可以附条件，但是根据其性质不得附条件的除外。附生效条件的民事法律行为，自条件成就时生效。附解除条件的民事法律行为，自条件成就时失效。”其中涉及的也就是附条件民事法律行为，指的是民事法律行为效力的

开始或终止，取决于将来不确定事实的发生或不发生。

房屋属于大额固定财产，韩笑笑以结婚为目的，将自己全资购买的房屋登记在前男友名下，超出了男女恋爱期间为增进感情的一般赠与，属于附条件民事法律行为。在双方已经分手，不能达到结婚目的的情况下，应视为条件未能成就，韩笑笑的赠与行为不发生法律效力，其自然可以要求返还，前男友也应当返还。

颜东岳 法官