

公司依据合同约定单方调整职工工作岗位

应对调岗的合法性和合理性予以证明

对劳动者进行调岗是用人单位行使用工自主权的体现，但在行使权利时应遵循合法、公平、合理、协商一致、诚实信用的原则。如果用人单位不能举证证明其调整劳动者工作岗位具有合理性、合法性，则应承担不利后果。近日，二审法院对郭某与服装公司之间因岗位调整发生的争议作出终审判决，并支持郭某的索赔请求。

基本案情

2020年1月，郭某人职一家服装公司，双方订立了无固定期限劳动合同。合同约定郭某担任空间设计师职务，主要负责新开门店的统筹设计等工作，月工资为15660元，并约定公司可根据生产经营状况、工作需要和郭某的工作能力、工作表现及身体状况等，调整其工作岗位及工作地点，郭某必须服从且薪随岗变。

2024年1月8日，服装公司决定撤销空间设计师岗位，通知郭某转岗到销售部门工作，调岗后的薪资待遇按新岗位标准执行。郭某回复服装公司：根据自身专业背景、工作经历等情况，不同意调岗安排。对于销售岗位工资标准最高为9200元，不能接受。

服装公司对郭某的申辩未予理睬，要求其尽快去新岗位报到，可他每天仍到原岗位打卡考勤。2024年1月22日，公司以郭某连续旷工10天为由解除其劳动关系，并扣发“旷工”期间的工资7200元。

郭某申请劳动争议仲裁，请求裁决：1.双方继续履行劳动合同；2.服装公司补发其被扣工资

7200元；3.服装公司应支付其自违法解除劳动关系之日开始到恢复履行合同期间所有工资损失。

庭审过程

庭审中，郭某提出自己未到新岗位上班，是因为服装公司的“刚性”调岗缺乏合理性。再者，其虽然拒绝调岗但未脱岗，仍然每天打卡考勤，并不构成旷工。因此，服装公司以其旷工为由解除劳动合同构成违法，应当继续履行劳动合同。

服装公司辩称其依法享有用工自主权，而且双方已经明确约定公司有权调整郭某的工作岗位，薪随岗变。由于郭某拒不到新岗位工作构成旷工，公司依据《劳动合同法》第39条第2项规定，解除郭某的劳动合同是合法的。退一步讲，即使公司构成违法解除劳动合同，由于空间设计师岗位已被撤销，双方签订的劳动合同已不能继续履行。

仲裁机构认为，服装公司不能举证证明调岗的合理性、合法性、必要性、正当性，亦未能证明前后工作在工作内容、劳动技能上存在关联，在此次调岗没有与郭某协商一致的情况下，公司解除郭某的劳动合同缺乏合法性，属于违法解除。

因服装公司已撤销空间设计师岗位，双方的劳动合同已经无法继续履行，经仲裁机构释明，郭某将其第1项仲裁请求变更为服装公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

在组织双方调解未达成协议后，劳动争议仲裁机构裁决：1.服装公司向郭某支付赔偿金125280

元；2.服装公司向郭某补发工资7200元；3.驳回郭某的其他仲裁请求。

服装公司和郭某均不服仲裁裁决，在法定期限内诉至法院。一审法院作出的判决结果与劳动争议仲裁机构的裁决结果相同。此后，服装公司不服一审判决提出上诉，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

法律分析

本案的处理涉及到以下几个方面的问题：

一是在劳动合同中约定企业有权调岗的条款是否有效？

《劳动合同法》第三十五条规定：“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。……”实务中，由于劳动合同履行过程中的协商变更很难达成一致，因此很多企业往往在订立劳动合同时就约定变更劳动合同的条件和情形。其实，这种事前约定是无效的。因为《劳动合同法》第二十六条第一款规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”

本案中，服装公司在劳动合同中约定其有权根据生产经营状况等情况调整郭某的工作岗位，该约定系滥用用工自主权，因为它排除了劳动者平等自愿签约的合法权利，属于无效条款。服装公司以该条款进行抗辩，显然难

以被裁机构采信。

二是如何界定企业调岗的合理与不合理？

实务中，企业调岗同时符合以下情形的，就会被认定为合法合理，劳动者必须服从：（1）确属企业的生产经营所必须，比如原岗位撤销等。（2）调岗前后的工作岗位或劳动技能有一定的关联，即调岗前后的工作内容不存在较大差异，劳动者能够胜任调整的岗位。（3）调岗后的岗位级别、工资薪酬与原岗位基本相当，工作强度也相当。（4）调岗不会增大劳动者的劳动成本，或者因劳动成本增大而提供了必要协助或补偿措施，如调整出勤时间、提供交通工具或增加交通补贴。（5）调岗目的要合理，不具有歧视性、侮辱性和惩罚性。（6）无其他违反法律法规的情形。这就是说，如果企业调岗具有合理性，即使未能协商一致，劳动者也应积极配合。

本案中，服装公司将郭某从空间设计师调整到销售岗，工作内容差异较大，而且工资水平也大幅降低。由此此次调岗决定缺乏合理性，郭某当然有权拒绝。

三是拒绝到新岗位上上班能否认定为旷工？

旷工是指劳动者在正常工作日不请假或请假未批准的缺勤行为，主要包括以下情形：1.未履行请假手续或请假未获批准而擅自未到岗的；2.请假期满，不续假或续假未获批准而逾期不归的；3.不服从合理的调岗，未按时到新岗位上上班的。现实中，企业往往会把旷工达到一定天数规定为严重违反规章制度，并根据

《劳动合同法》第39条第2项之规定，对旷工的劳动者予以解雇。

本案中，服装公司认定郭某构成旷工显然是错误的，其理由是郭某虽未到新岗位报到，但原因是服装公司调岗不合理。再者，郭某在原岗位打卡考勤，并未缺勤。因此，服装公司以郭某旷工为由与其解除劳动合同，无疑属于违法解除，应当按照《劳动合同法》第87条之规定向郭某支付赔偿金。

四是劳动者能否要求企业赔偿其诉讼期间的工资损失？

《劳动部办公厅关于处理劳动争议案件几个问题的复函》（劳办发[1997]15号）第2条规定：“在处理解除或终止劳动合同的劳动争议时，如果仲裁委员会的裁决或人民法院的判决撤销了企业解除或终止劳动合同的决定，企业应从决定解除或终止劳动合同之日起补发职工工资。”这一规定明确了企业应向劳动者支付自违法解雇时起至恢复劳动关系之前的工资。

而在裁审机构作出恢复劳动关系、由企业向劳动者支付违法解除劳动合同的赔偿金裁判时，对于劳动者主张由企业赔偿其仲裁、诉讼期间的工资损失，多数法院是不支持的，主要理由是劳动者已获得赔偿，且在违法解雇期间亦未提供劳动。当然，也有法院对此持肯定的观点，理由是劳动者在违法解雇期间未提供劳动，责任不在劳动者而在于企业未提供劳动条件，故企业对劳动者在此期间的工资损失应予赔偿。

潘家永 律师

交通事故后为逃避债务恶意转账，法院：无效！

发生交通事故后，为避免法院执行，将存款转给他人是不是就可以逃避债务了？近日，房山区法院依法审结一起恶意转账案，确认转账行为无效。该判决已经生效。

案情介绍

2021年7月，王某驾驶机动车三轮车与步行的老人胡某相撞，造成胡某受伤。胡某诉至房山区法院，要求王某赔偿其伤后经济损失。经审理，法院判决王某赔偿胡某医疗费、护理费等各项损失共计21万余元。

判决生效后，王某未履行判决义务，胡某向法院申请强制执行。在案件执行过程中，胡某拿到了1275元执行案款。之后，王某无可执行的财产。

事后查明，在发生交通事故的第二天，王某将其定期存款全部取出，并立即向其女儿焦某的银行账户转账20万元。

胡某认为，王某在事故发生的第二天取出定期存款并向其女儿焦某转账，二人

属于恶意串通转移财产，侵犯了胡某的合法权利。

王某辩称，其转账20万元包括了女儿焦某曾交付其保存的工资、孩子满月礼金及全家人的土地流转费，出事以后就把属于女儿的钱转给女儿了。

王某的女儿焦某表示，事故发生后，母亲王某立即将属于她的钱转给自己，是怕把这些钱支付给胡某。

法院判决

房山区法院审理后认为，现有证据无法证实王某与焦某之间存在转账的支付基础。二人均认可系因交通事故怕牵连家人，为防止法院将钱划走而进行的转账。且王某自认其中部分款项并非属于焦某所有，王某在事故发生第二日将未到期的20万元存款取出后，向焦某进行转账，足以认定二人存在恶意串通，借以逃避法院未来可能采取的强制执行措施，损害了胡某预期可获得的部分损害赔偿。因此，该转账行为应视为无效。

最终，法院依法判决该转账行为无效。王某、焦某不服一审判决，提起上诉。二审法院后判决驳回上诉，维持原判。

法官说法

行为人与相对人恶意串通，损害他人合法权益的民事法律行为无效。

本案中，王某在交通事故发生第二日将未到期存款取出，并在没有支付基础的前提下向其女儿焦某转账，可以认定王某与焦某存在恶意串通、逃避债务。该行为违反了诚实信用原则，更侵犯了债权人胡某的预期的可获得的权益。

日常生活中，债务人常常通过转移财产逃避债务偿还，导致债权人的权益无法得到实现。然而，事实是客观存在的，债务人不仅不应心存侥幸，还应积极履行人民法院生效法律文书确定的义务，维护法律权威与尊严，否则，任何逃避债务的行为都逃不过法律的制裁。

石新婉 房山区法院

工作岗位存在职业危害，公司必须提供劳保用品

编辑同志：

2024年6月初，我通过招聘进入一家从事化工产品生产的公司工作，双方签订了为期2年的劳动合同。合同约定，我的试用期为2个月。因公司安排我从事的工作岗位存在职业病危害，近日，尚在试用期内的我要求公司发放与其他职工一样的劳动防护用品。但是，公司以我还没有转正，且是否能够转正还是未知数，其没必要为此浪费劳动防护用品为由予以拒绝。

请问：公司的理由成立吗？

读者：黄莉莉（化名）

黄莉莉读者：

公司的理由不能成立，其必须按照规定向你发放劳动防护用品。

《劳动合同法》第七条、第十九条第四款分别规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”“试用期包含在劳动合同期限内。”即虽然试用期作为用人单位和劳动者为相互了解、选择所约定的考察期，但不能因为“试用”否认彼此存在劳动关系，否认职工作为劳动者的身份。

另外，《劳动法》第五十四条、第九十二条分别规定：“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳

动防护用品。”“用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿……”

《职业病防治法》第十五条也规定：“产生职业病危害的用人单位的设立除应当符合法律、行政法规规定的设立条件外，其工作场所还应当符合下列职业卫生要求：（一）职业病危害因素的强度或者浓度符合国家职业卫生标准；（二）有与职业病危害防护相适应的设施；（三）生产布局合理，符合有害与无害作业分离的原则；（四）有配套的更衣间、洗浴间、孕妇休息间等卫生设施；（五）设备、工具、用具等设施符合保护劳动者生理、心理健康的要求；（六）法律、行政法规和国务院卫生行政部门关于保护劳动者健康的其他要求。”

依据上述法律规定，在你所从事的工作存在职业病危害的情况下，公司对你具有提供劳动保护的法定义务，而你具有获取劳动防护用品的法定权利。因此，公司必须按照法律规定向你发放劳动防护用品。

廖春梅 法官