

# 被调岗到新部门无法适应，职工可否要求返回原岗位？

读者金为盛（化名）在咨询时说，他于2023年大学毕业后入职一家工程公司并在弱电施工岗位工作，经过3个月的试用后顺利转正。近期，公司因效益不好在未与他协商的情况下，口头通知他到商务岗位工作。本着试试的态度，他来到新部门上班。然而，工作不到一周，他发现自己无法适应商务岗位，遂向公司提出返回原岗位的请求，但公司不同意。

他想知道：自己是否有权要求返回原岗位工作？在遭到公司拒绝的情况下，他若提出辞职，可否要求公司支付经济补偿金？

## 法律分析

针对上述问题，可从以下角度进行法理解析：

一方面，金为盛可以要求返回原岗位。

对此，《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。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。”该法第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的……”这些规定表明，除非具有法律规定的情形，用人单位调整劳动者的工作岗位应当遵循协商一致的原则，而且应当采用书面形式变更劳动合



邰怡明 绘图

同，口头变更劳动合同一般不发生变更合同的效力。

不过，依据《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）》第四十三条规定，在双方协商一致、调岗合理合法的情况下，劳动者前往新岗位工作超过1个月期限，又以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，法院不予支持。也就是说，用人单位口头通知调岗，劳动者按要求到新岗位上班且未提出异议的，可以认定为双方已就调岗协商一致，但劳动者可以在1个月内反悔。

本案中，金为盛按照公司的口头通知前往新部门工作，可以视为双方就调岗已经协商一致，但是，由于公司未采用书面形式，而且金为盛到新岗位上才一周，因此，他可以反悔，即有权要求回到原岗位工作。

另一方面，金为盛在公司拒绝其返回原岗位的情况下提出辞

职，是否可以要求公司支付经济补偿金，要看公司的调岗是否合理合法。

在司法实务中，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：（一）确属企业的生产经营所必须，比如原岗位撤销等。（二）调岗前后的工作岗位有一定的关联，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。（三）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。（四）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。（五）调岗目的合理，不具有歧视性、侮辱性和惩罚性。比如，要求工程师去做清洁工就有贬低、侮辱之意。（六）无其他违反法律法规的情形。

本案中，金为盛的岗位调整

# 车辆未直接与受害方发生碰撞，驾驶人需要对交通事故担责吗？

## 【案例】

两个月前，周先生在驾驶机动车通过一个没有设置交通信号灯的十字路口转弯时，发现狄某骑自行车在前方行驶。此时，周先生抱有侥幸心理，在车没有减速的情况下只是按响喇叭提醒狄某注意后面有车辆。可是，直到其驾车超越狄某时，狄某才知道有车辆从后边快速驶来。慌乱之中，狄某下意识地紧急转向并导致自行车翻倒在地，狄某则被摔伤。

因当时有急事要办，周先生在确定自己驾驶的车辆没有与狄某所骑自行车直接碰撞后，认为狄某骑自行车翻倒与其无关，便继续驾车前行。过了大约5分钟，交警把周先生的车拦下。这时，他才知道狄某已经报案。

经过现场勘查，事发现场没有车辆碰撞痕迹，也无直接证据证明事故成因。由于无法划分责任，交警部门只是在《道路交通事故认定书》上客观载明：狄某所骑自行车是在周先生驾驶机动车超越时翻倒。

在此次事故中，狄某因头部、右臂、小腿等部位多处受伤

被送往医院治疗。狄某在住院治疗期间，周先生曾前去探视。即使如此，狄某仍要求周先生向其赔偿医疗费、护理费、误工费共计13000元。

那么，在周先生驾驶的车辆并没有直接碰撞狄某所骑自行车，且交警部门出具的《道路交通事故认定书》上也没有认定周先生责任的情形下，狄某所受到伤害是否需要周先生承担责任呢？

## 【解析】

本案中，周先生所驾驶的车辆虽然没有直接碰撞狄某所骑自行车，且交警部门的《道路交通事故认定书》上也没有认定他的直接责任，但是，周先生在驾驶车辆通过十字路口转弯时应当注意观察路面情况并减速慢行。可是，周先生却在明知前方有人骑自行车行驶情况下，仅仅鸣响喇叭提示其注意后面车辆并驾车快速超越自行车，此举造成狄某为紧急避险而摔倒受伤。对此，周先生是有过错的，应当承担相应的责任。近日，法院的判决也证实了这一点。

按照《道路交通安全法》第一

百一十九条第（五）项规定：“‘交通事故’，是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件。”由此可以看出，周先生驾驶车辆是否与狄某发生“直接碰撞”，不是构成交通事故的必要要件，只要车辆在道路上发生“因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失”的事件，均属于交通事故。

本案中，交警部门的《道路交通事故认定书》上虽然没有认定其直接责任，但对事故现场有客观的记载。此种情形下，应从两个方面来理解：一是尽管交警部门依职权出具的证明力一般大于其他书证，但毕竟属于证据的一种，需要接受法庭的质证与审查。二是这起交通事故因当事人双方的机动车与自行车未直接发生接触、未保留现场，交警部门已经无法准确划分责任，只能做出客观的表述。对此，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第八十五条规定：“人民法院应当以证据能够证明的案件事实为根据依法作出裁判。审判人员应当依照法定程序，全面、客观地审核证据，依据法律的规定，遵循法官职业道

德，运用逻辑推理和日常生活经验，对证据有无证明力和证明力大小独立进行判断，并公开判断的理由和结果。”

《道路交通安全法》第七十六条第（二）项规定：“机动车与非机动车驾驶人、行人之间发生交通事故，非机动车驾驶人、行人没有过错的，由机动车一方承担赔偿责任；有证据证明非机动车驾驶人、行人有过错的，根据过错程度适当减轻机动车一方的赔偿责任；机动车一方没有过错的，承担不超过百分之十的赔偿责任。”在这起交通事故中，周先生在无交通信号灯的十字路口转弯行驶时，应与前方的机动车、非机动车及行人等保持一定的安全距离并注意观察路面情况，但其未尽注意义务，因而存在一定的过错，应承担与其过错相适应的损害赔偿赔偿责任。

通过本案的处理，机动车驾驶员应从中汲取教训，在行车时务必要戒除一切侥幸心理，时时刻刻严格遵守交通法规，切实做到礼让行人，礼让非机动车，礼让其他车辆，全力避免各类交通事故的发生。这既是尊重他人，也是对自己负责。程文华 律师

## 劳动者因工致残 工伤赔偿基数如何确定？

编辑同志：

我入职公司时，双方所签的劳动合同中约定计时工资为每月5600元。另外，每月还能领到加班费、夜班补贴、月产量奖金。一年前，我在公司工地作业时受伤，先后两次住院治疗，经人社局认定构成工伤。此后，经劳动能力鉴定委员会鉴定，我构成10级伤残。由于公司未给我缴纳工伤保险，所以，公司自行承担了我的工伤保险待遇。但是，在确定一次性伤残补助金时，公司主张以劳动合同所约定的计时工资5600元作为基数，我对此提出异议。

请问：加班费、夜班补贴、月产量奖金能否算入赔偿基数内？

读者：徐东平（化名）

徐东平读者：

《工伤保险条例》第三十七条规定：“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资……”

此外，《工伤保险条例》第六十四条规定：“本条例所称工资总额，是指用人单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。本条例所称本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。”

根据以上规定，一次性伤残补助金应以工伤职工受伤害前12个月平均月缴费工资为计算基准。若用人单位故意低估工资标准或未足额缴纳工伤保险费，使工伤职工工伤保险待遇低于应得水平，那么，用人单位有责任补足相应的差额。

本案中，由于公司未依法为你缴纳工伤保险，所以，无法确定你工伤前的12个月平均月缴费工资。那么，你的工资标准或赔偿基数该如何确定呢？

根据相关法律规定，工资是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬。国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》表明，工资的组成范围包括：计时工资、计件工资、奖金、津贴补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。因此，你每月的加班费、夜班补贴、月产量奖金自然属于月工资总额的组成部分，应当计入工伤赔偿基数之中。具体而言，公司应当将你发生工伤前12个月的计时工资、加班费、夜班补贴、月产量奖金予以累加，然后除以12个月，算出你的月平均工资。之后，再以月平均工资为标准，向你支付7个月的一次性伤残补助金。

潘家永 律师