

未经协商即变更职工工作岗位

职工有权拒绝公司单方面岗位调整

□本报记者 赵新政

在职期间，何骁（化名）一直按照劳动合同约定从事平面设计工作。后来，公司决定将他调整至品质部IQC岗工作，并称他此前的岗位是对包装材料类和五金结构类进行设计，调整后的岗位职责是校验此前的设计是否符合品质检验标准。因新旧岗位之间息息相关，不存在他无法适应或无法胜任的情况，也未造成他工作量严重增加的情形，所以这样的工作调整是合理的，他无正当理由予以拒绝，公司有权与他解除劳动关系。

何骁认为，公司一直未举证证明调岗的必要性与合理性，亦未举证证明不调岗对公司的工作造成了什么困难，应当承担举证不能的责任。在公司未经协商即擅自变更其工作岗位、继而将其解聘的行为构成违法的情况下，应当向他承担赔偿责任。

法院认为，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。本案中，公司因自身经营原因，将何骁调整至工作内容完全不一致的工作岗位，势必对其工作内容、岗位职责产生较大影响，实际属于变更双方劳动合同的主要内容，理应双方协商一致后方可进行。在何骁明确提出异议的情况下，公司仍坚持调整岗位，并以其拒绝为由将其解聘，该行为属于违法解除劳动关系。6月6日，二审法院判决支持何骁的索赔请求。

职工拒绝单方调岗 公司解除劳动关系

2022年5月1日，何骁进入公司工作，2023年4月14日，何骁与公司签订第二份劳动合同，期限为该日起至2026年4月13日。合同约定其担任平面设计师，月工资为固定工资7450元，另有年终奖。

“2022年4月之前发放工资和2022年5月之前缴纳社保的主体为公司关联企业，2022年4月之后发放工资和2022年5月之后缴纳社保的主体变为公司。”何骁说，公司发放工资时有工资清单，不需要签收。

2023年7月24日，公司向何骁发出《调岗通知书》。该通知的主要内容为：“因公司运营管理的需要，根据你平面设计的专业技术，经双方充分协商，你同意入职品质部担任IQC一职，主要工作职责是检验核对原来由你设计的包装材料类和五金结构类是否符合品质检验标准。薪资与原岗位一致。请你于7月25日到品质部报到。”

2023年8月10日，公司向何骁出具《解除劳动关系通知书》，主要内容为：“因你无理由拒绝公司决定的将原平面设计岗位调整为品质部IQC岗位，给公司工作执行带来了很大的困难，在公司造成严重不良的影响，公司决定即日起与你解除劳动关系，结清工资办理离职手续。”

何骁不服公司解聘决定，申请劳动争议仲裁机构裁决公司向何支付违法解除劳动关系赔偿金等费用。理由是公司一直未举证证明调岗的必要性与合理性，亦未举证证明不调岗对公司的工作造成了什么困难。其在设计岗工作多年，拥有丰富设计经验，贸然从设计岗调为质检岗，与调岗理由相悖，明显不合理。

庭审中，何骁诉称，2023年7月以来，公司未有合理理由便多次要求他由平面设计师调岗为品质部IQC，工作内容与设计岗变为质检岗，而质检岗与其专业不符。因劳动合同明确约定其为平面设计师，因此，其不同意调岗。在双方未就调岗一事磋商一致的情况下，公司将其解聘属于违法解除劳动关系，应向其支付赔偿金。

公司辩称用工自主 否认违法解聘职工

经审理，仲裁机构裁决确认公司与何骁在2022年5月1日至2023年8月10日期间存在劳动关系，公司应支付何骁违法解除劳动关系赔偿金21519元、未休年休假工资3957.52元。

公司不服该裁决，向一审法院诉称何骁入职时已与公司签署一年期劳动合同，并据此为何骁办理了参保手续，这同时可以证明双方在2022年5月签署劳动合同的事实。2023年4月13日，在何骁劳动合同期限届满时，公司与何骁续签签订了劳动合同，并对前一份劳动合同予以收回并销毁。目前，公司虽无证据证明已经签订第一份劳动合同，但这不能成为何骁主张未签订劳动合同的二倍工资差额的依据。

公司认为，企业享有用工自主权。何骁拒不服从公司合理的工作安排，影响企业工作。公司将其解聘不属于违法解除劳动合同，无需支付赔偿金。2023年7月，公司结合经营情况及管理需要，将何骁从平面设计岗调整至品质部IQC岗。因新旧工作岗位之间息息相关，所以，不存在何骁无法适应或无法胜任的情况，也未造成何骁工作量严重增加的情形。二相比较，何骁的工作较之前更为轻松，且工资与原岗位标准一

致。但是，在公司释明调岗内容后，何骁无正当理由不服从公司合理的工作安排。在此情况下，公司解聘何骁的行为并不违法。

此外，公司主张双方在2022年12月31日沟通时约定未休年休假工资按3000元进行补偿。2023年1月16日，公司向何骁发放该款项。支付证明单中写明款项性质为“付何骁经济补偿金”，系公司财务用词不准确，实际上是支付何骁未休年休假工资的补偿金。即便认定系公司未足额支付何骁未休年休假工资补偿，该金额也应当进行扣减。因双方并未有年终奖的约定，故何骁的工作岗位也不存在年终奖，何骁的相关主张并不合理。

未经协商擅自调岗 职工有权拒绝履行

关于公司与何骁劳动关系存续期间，公司确认仲裁结果，何骁未就仲裁提起诉讼，结合在案劳动合同、社保缴纳证明等证据，一审法院予以确认。

关于2022年12月发放的3000元款项性质，有工资条佐证，一审法院确认该款项为公司向何骁发放的年终奖。双方均确认的工资条中明确记载自2022年7月起，何骁正常出勤月份的应得工资均不低于7173元，而2022年年年终奖3000元收入亦应按月摊分。因此，何骁主张月平均工资7173元并无不妥，一审法院予以确认。

根据《解除劳动合同通知书》可知，公司系以何骁无理由拒绝其决定的将原平面设计岗位调整为品质岗位为由将其解聘。对此，根据《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。本案中，公司因自身经营原因，将何骁调整至工作内容完全不一致的工作岗位，势必对何

骁的工作内容、岗位职责产生较大影响，实际属于变更双方劳动合同的主要内容，理应双方协商一致后方可进行。在何骁明确提出异议的情况下，公司仍坚持调整岗位，并以何骁拒绝为由辞退何骁，一审法院认为，公司的行为属于违法解除劳动关系。

根据双方签订的劳动合同期限为2023年4月14日起至2026年4月13日止，在双方于2022年5月1日起建立劳动关系的情况下，公司应在2022年6月1日之前与何骁订立书面劳动合同，但未有证据证实双方在此期间订立书面劳动合同。因何骁于2023年9月26日申请劳动仲裁，主张2022年9月26日之前未订立书面劳动合同二倍工资差额已超过法定一年的仲裁时效，故一审法院不予支持。

综上，一审法院判决确认双方在2022年5月1日至2023年8月10日存在劳动关系，公司应支付何骁违法解除劳动关系赔偿金21519元、2022年9月27日至2023年4月13日未订立书面劳动合同二倍工资差额39583.88元、2022年5月1日至2023年8月10日未休年休假工资3957.52元。

公司上诉后，二审法院认为，公司是否为何骁缴纳社会保险，不能证明其已经与何骁签订书面劳动合同。公司无证据证明双方建立劳动用工关系之日已签订书面的劳动合同，应当承担不利后果。此外，公司主张2022年12月31日《支付证明单》载明的款项是“经济补偿金”而非未休年休假工资。因经济补偿金是劳动合同解除时，用人单位在法律规定的情形下向劳动者支付的补偿。而在该时间双方劳动关系尚未解除，故此款项的性质与双方劳动关系的状态不符，对公司的主张不应采信。因一审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

签订兼职劳务协议 无法掩盖劳动关系

基本案情

2023年6月8日，某劳务公司与某外卖平台签订《服务承揽合同》，约定由该劳务公司承揽服务站点的人员调配、商品的分拣和配送等工作。

2023年12月26日，某劳务公司(甲方)与赵某(乙方)签订《兼职劳务协议》，约定：“双方确立的用工关系为劳务关系，甲方不承担基于劳动关系意义的法律责任；甲方安排乙方在配送员岗位工作，劳务费标准参照当地最低保障工资执行，具体以甲方根据乙方出勤、提供的劳动质量、数量等考核情况支付劳务费。”

在赵某从事配送工作期间，某劳务公司为赵某提供工作牌且为其统一代购带有平台标识的工作服、头盔和配送箱等，并要求赵某在工作时必须穿着佩戴。同时，赵某需按某劳务公司要求每日登录平台APP打卡签到，并按照规定的要求完成平台分配的配送任务，否则将接受相应的扣款处罚。此外，某劳务公司每月对赵某的应服务天数有明确规定并按日结算向赵某发放工资。

2024年1月3日，赵某在执行配送任务途中发生交通事故受伤，之后，赵某未再至站点上班。2025年3月，赵某申请劳动争议仲裁请求确认与某劳务公司之间存在劳动关系。

处理结果

经审理，仲裁机构裁决确认赵某与某劳务公司之间存在劳动关系。

案例评析

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）中规定，劳动者和用人单位符合建立劳动关系的主体资格并有建立劳动关系的合意，劳动者接受用人单位的管理、指挥或者监督，劳动者提供的劳动是用人单位的业务组成部分，用人单位向劳动者提供基本劳动条件并向劳动者支付劳动报酬的，劳动者和用人单位之间存在劳动关系。

本案中，首先，赵某从事的菜品配送服务属于某劳务公司所承揽的主要服务内容；其次，赵某作为配送员，根据某劳务公司指定的系统自动派发的订单进行配送，其劳动报酬明确为劳务费，但不低于当地最低工资标准，由某劳务公司按日结算、支付。由此可见，赵某从事的是某劳务公司安排的有报酬的劳动，双方之间存在明显的经济从属性；最后，某劳务公司要求赵某统一着装并佩戴工作牌、头盔等装备，要求赵某每日必须完成APP签到打卡。

除此之外，某劳务公司还对赵某全月的应服务天数进行了明确规定，并对赵某全月的实际服务天数进行统计。某劳务公司向赵某提供了基本的劳动条件，赵某在工作时一直接受某劳务公司的管理、指挥和监督，双方之间存在着较强的人格和组织从属性。因此，双方之间的关系符合劳动关系的一般特征，应当认定为双方之间存在劳动关系。

刘涛 律师

退休后摆摊卖菜，受伤后能否主张误工费？

基本案情

63岁的老刘在某村集市上售卖自己种植的蔬菜。旁边摊位的老张在挪动电动车时，因操作不慎致使电动车歪倒，砸到老刘的头颈部，老刘连人带板凳摔到身后的土坡下。随后，老刘被紧急送往医院，诊断为头外伤等多发外伤，住院5天后出院，医院诊断证明载明“需休息两周”。

事故发生后，老刘与老张未

能就赔偿事宜达成一致，老刘将老张起诉至法院，要求老张赔偿医疗费、误工费共计1.6万余元。被告老张认为，虽然是他的原因造成老刘受伤，但老刘眩晕后摔下土坡是受伤的主要原因。因此，原告老刘也应承担一部分责任。况且，老刘是退休教师，本身有退休金，所以，不应该再要求向其赔偿误工费。

法院判决

法院经审理认为，老张因自

身过错侵犯了老刘的人身权利，给老刘造成了医疗费、误工费等损失，该情形符合法律规定的应当承担侵权责任的条件，需对老刘的损失承担赔偿责任。老刘摔倒是老张侵权的直接后果，即使有老刘自身身体原因，也不是减轻老张责任的理由。

关于误工费，虽然老刘是退休教师，享受退休待遇，但其提交了村委会证明，证明老刘确实与老伴自行耕种家庭承包地，没有对外承包，且事故既是因老刘

售卖蔬菜而发生，足以认定老刘退休后仍从事农业生产，以自身劳动获取收入，伤后无法继续从事农业生产，势必造成收入的减少。因此，老刘主张误工费有事实及法律依据，应当予以支持。误工费金额计算方式为按照诊断证明载明的休息天数与居民人均纯收入日均标准相乘得出。

最终，法院判决被告老张赔偿原告老刘医疗费、误工费、护理费等共计1万余元。

刘涛 律师