

任性调岗易发纠纷 劳资双方皆应理性



漫画/高岳

拒绝降职遭到辞退 滥调岗位公司当赔

□ 本报记者 罗莎莎
□ 本报通讯员 龚春华 华梓成

自2017年起，王女士就在虎丘区当地一家电影院担任市场部主管，后该电影院以市场环境较差为由将其降职为营业员，在王女士拒绝调岗后，又以其不服从安排为由将其辞退。王女士不服，将电影院诉至法院，请求判令电影院支付违法解除劳动合同的赔偿金5万余元。

庭审中，王女士表示，自己入职以来一直是市场部主管，电影院对于其要求出具调岗说明的请求不予理睬，仅通过微信向其发送解除劳动合同的通知。被裁员后，王女士发现在各大招聘网站都有该电影院新发布的招聘市场主管的广告。被告辩称，调岗是市场等外部因素影响而调整电影院经营战略的需要。

法院认为，用人单位因生产经营情况发生变化调整劳动者岗位，属于自主用工行为，但岗位调整需合理合法，未经协商一致不得对劳动条件、工资待遇等作出重大不利变更。本案中，电影院将王女士调岗，进而裁员后，又在各大招聘网站发布招聘市场主管岗位的公告，说明该岗位并未因宏观市场环境等原因被迫取消，调岗裁员后重新招人，主要目的还是为了节约人力资源成本。综上，被告这一行为属于违法解除劳动合同，应当支付劳动者相应的赔偿金，遂判决电影院支付被辞退员工王女士赔偿金共计5万余元。

调整岗位消极怠工 解除劳动合同合理合法

□ 本报记者 罗莎莎
□ 本报通讯员 朱书 华梓成

李先生原先是某公司危化品材料仓库的仓库管理员，后因公司经营安排需要，被调整至同一厂区的成品仓库从事仓管工作。李先生以自己年纪较大，难以适应工作环境变化等原因拒绝岗位调整，长期请假不去公司上班，并且无故缺席公司《员工手册》规定的学习及培训活动。

公司依照《员工手册》规定，先后对李先生给予警告、记大过处分，仍没有解决问题，最终向李先生出具《解除劳动合同决定通知书》，并通知了当地街道总工会。随后，李先生便以公司违法解除劳动合同为由向法院起诉，要求判令公司解除劳动合同违法并支付赔偿金。

法院认为，劳动者应自觉遵守用人单位的管理和安排，严重违反规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，原告在劳动合同中约定了原告从事仓库管理工作，并没有特别限定必须在哪一类仓库中工作，或从事仓库中的某种具体工作，被告将原告从材料仓库安排至成品仓库工作，

也属于合同约定的仓库工作，工作地仍处于同一厂区，该安排并非不合理情，也不违反双方约定。李先生无正当理由由拒不服从用人单位工作安排，并采取缺勤、旷工等方式消极对抗，严重违法用人单位规章制度，被告根据《员工手册》解除劳动合同，并通知了工会，符合法定程序，行为合法。据此，法院对原告要求判令被告违法解除劳动合同并支付赔偿金的诉讼请求不予支持。

噪声导致听力受损 调岗无效开除违法

□ 本报记者 罗莎莎
□ 本报通讯员 游进国 华梓成

周先生10年来一直在某生产制造型企业从事电焊工作，因工作环境比较嘈杂，在一次体检时被诊断为听力受损导致的噪声职业禁忌证，医生建议他调离焊接岗位。周先生向公司反馈后，被调岗至焊接部门，但噪声与原来并无差别，便拒绝了公司调岗安排，公司便以不服管理为由将其开除。为此，周先生将公司诉至法院。

庭审中，公司辩称，根据相关职业卫生标准，噪声作业指噪声暴露等效声级大于80分贝的作业环境，新岗位的噪声低于该标准。同时，公司的管理层、人力资源部多次与周先生沟通，但他一直未按要求去新工位工作，公司有理由对其进行开除处分。周先生表示，新岗位距原岗位只有3米左右，噪声并无区别，公司的安排名为调岗实则刻意刁难逼其离职。

法院认为，周先生因在被告处长期从事电焊工作而致职业禁忌证，公司应作出妥善安排。最终，法院认定公司调岗不具有合理性，不能实质性保护劳动者的安全健康，系违法解除劳动合同，判决公司支付周先生违法解除经济赔偿金12万余元。

部门副总降职保安 双方过错解除合同

□ 本报记者 罗莎莎
□ 本报通讯员 龚春华 华梓成

吴先生在某科技公司任部门副总，因为不满公司“空降”安排的部门经理，经常与其发生激烈争吵，部门工作也陷入停滞。为了缓和各方矛盾，公司决定给吴先生5个月带薪休假，但休假结束后吴先生与新领导的矛盾依旧不可调和，于是公司宣布岗位调整方案，将他从部门副总调整到保安室工作。在调岗后，公司又以玩手机、擅离岗位等理由多次向吴先生出具《员工惩罚申报单》，最终以违反公司管理制度将其解聘。吴先生便以调岗具有侮辱性，解除劳动合同违法为由诉至法院。

法院认为，公司在吴先生带薪休假结束后，通知其到安装了五个摄像头的保安室报到，但不安排具体工作任务，频频依据监控录像出具

《员工惩罚申报单》，可见公司已不愿意继续履行劳动合同。同时，吴先生多次与新任领导发生口角并采取拉横幅、放广播等过激行为，严重影响了公司业务正常开展，且在休假期间和调岗后，极力要求公司开除自己，亦可表明吴先生并无意向继续履行劳动合同，双方对于矛盾激化均有过错。据此，法庭依据诚实信用原则，认定双方为合意解除合同，判决公司应向吴先生支付合意解除劳动合同经济补偿金，但对于双倍的赔偿金诉请不予支持。

跨省调岗引发纠纷 达成调解获得补偿

□ 本报记者 罗莎莎
□ 本报通讯员 王静 华梓成

2016年起，小张入职某二手车销售公司，此后一直在苏州担任运营主管一职，月薪约6000元。2021年3月初，小张接公司人事口头通知，因集团公司规划部署调整，要求其调岗到安徽合肥，并在5天内报到，如超期未报到则视为旷工；旷工达5日以上，则视为自动离职。

收到通知后，小张立刻通过微信与公司人事

协商沟通，反映自身家庭情况，以调岗安排不合理为由拒绝调岗，后公司以“不服从调岗安排”为由，将小张的职务降级为苏州地区交付专员，薪资调整为每月2050元。小张无奈之下向公司提出离职并申请劳动仲裁。后因对部分仲裁裁决不服，向法院提起诉讼。

法院经审理查明，2019年8月10日，小张与某二手车销售公司续签书面劳动合同，约定劳动合同期限为2019年8月10日至2022年8月31日，工作地点为江苏省苏州市，工作岗位是线下运营主管。其后，小张一直在苏州工作。

庭审过程中，承办法官表示，被告在事先未取得小张同意的情况下，让长期居住在苏州的小张调岗至数百公里外的合肥工作，必然会增加他为履职而付出的交通及时间成本，且被告也没提出弥补劳动者额外产生的通勤等成本的解决方案。被告作为全国性的集团公司，各地区业务交流、人员流动频繁，但更要肩负起社会责任，保护劳动者的合法权益。小张拒绝不合理的岗位调动，应当获得法律的支持。

经过释法析理后，被告公司的人事主管当庭表示认识到了公司用人制度的漏洞和不足，此后将依法合规经营，提升文明用工意识，注重劳动者权益的保护。原被告双方当庭达成了调解协议，被告按照协议支付了相应经济补偿金。

法规集市

劳动合同法相关规定

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第四十七条 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。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

老胡点评

目前，用人单位与劳动者之间因劳动争议而引发的诉讼在人民法院受理的民事案件中占有较大比例，从本期案例中可以看到，由于用人单位对劳动者的工作岗位进行调整而引发的诉讼也不在少数。

用人单位根据经营管理需要和市场供求变化，对劳动者工作岗位进行适当调整，不但有利于本单位事业的发展，也是用人单位自主权的重要内容。但是，在对劳动者工作岗位调整过程中，一定要做到依法遵规，公正合理。

首先，用人单位要严格按照法律法规的要求

和劳动合同的约定进行岗位调整，对劳动者的切身利益产生重大影响时，应当注意做好协商沟通工作，不能无视合同约定，更不能侵犯劳动者合法权益。其次，用人单位在岗位调整过程中，要坚持公平公正、合情合理原则，切实根据公司发展需要和劳动者能力大小，充分考虑劳动者的具体情况和实际困难，把劳动者的安危冷暖放在心上。

同时，劳动者对依法遵规、公正合理的岗位调整也应充分理解、理性面对，与用人单位携手共进，促进单位各项事业在法治轨道上健康发展。

胡勇

物业公司服务缺位 降低标准减免收费

□ 本报记者 潘从武
□ 本报通讯员 张磊 王宁

物业公司在履行服务期间没有尽到物业管理及服务职责，业主可否拒交物业费？近日，新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市头屯河区人民法院审理了一起物业纠纷案件，判决物业公司降低服务等级标准，并按照降低后的等级收费。

法院查明，2017年4月，某小区与物业公司签订《前期物业服务协议》，约定物业公司为某小区业主提供房屋共用部位的维护和管理、环境卫生、秩序维护、车辆停放与房屋装饰装修管理等四级物业服务。物业管理费为每月每平方米2.2元。吴先生入住该小区后，于2017年按约缴纳物业管理费至2018年，后吴先生因对物业服务不满意，拒绝缴纳物业管理费。

2021年，物业公司向法院提起诉讼，要求吴先生支付2019年至2021年的物业费共计5000元，并支付违约金200元。

法院依据双方申请，到现场实地查看物业服务情况，并结合社区出具的《物业服务企业整改通知书》《某物业服务公司物业服务水平不达标处理的通报》及市场监督管理部门出具的《关于某小区电梯运行及强制收费问题的情况说明》中关于电梯频繁发生故障等证据，认定物业公司存在对业主投诉不重视、管理维护不力、小区环境卫生差、停车管理混乱及未及时退还业主装修押金等一系列问题。此外，法院查明片区管委会和社区对该物业公司的年度考核为不合格。

法院认为，物业公司没有提供与四级服务相符的物业服务，应降低物业公司服务标准，按照三级物业服务标准，即每月每平方米1.5元计算，遂判令吴先生支付物业公司2019年至2020年期间的物业费4000元，驳回物业公司要求支付违约金的诉讼请求。

法官说法

法院庭后表示，《最高人民法院关于审理物业服务纠纷案件具体适用法律若干问题的解释》规定，物业服务企业不履行或者不完全履行物业服务合同约定的或者法律、法规规定以及相关行业规范确定的维修、养护、管理和维护义务，业主请求物业服务企业承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任的，人民法院应予支持。本案中，物业公司服务未达到约定标准，应当降低收费。据此，法院作出如上判决。

事故致瘫年余去世 存在因果保险当赔

□ 本报记者 王春
□ 本报通讯员 陆晶晶

发生意外事故导致瘫痪，治疗一年多后不幸去世，保险公司可否以“超过180天”为由拒赔？近日，浙江省平湖市人民法院审理了一起保险纠纷案件，判决保险公司支付相应的保险金。

法院查明，2019年7月，某建筑公司为陈某等工人投保了团体建筑施工人员意外伤害保险，保险金额50万元，附加团体建筑施工人员意外伤害医疗保险5万元，保险期限自2019年7月4日至2019年12月3日，保险合同中载明：因该意外伤害事故直接导致被保险人在该意外伤害事故发生之日起180天内身故的，保险人按本合同约定的保险金额给付身故保险金等。

同年9月，陈某施工时意外从外架上坠落受伤，保险公司赔偿了陈某意外伤害医疗保险5万元。

2021年1月，虽然经过持续性的治疗，陈某仍不幸去世。《死亡证明书》显示陈某的死亡原因为瘫痪。陈某的家人欲向保险公司索赔意外身故保险金50万元，却遭到了保险公司的拒绝。

保险公司认为，陈某受伤后超过180天死亡，依据“180天条款”，已不属于保险责任范围。而陈某的家人认为，意外事故的发生与陈某的死亡结果具有因果关系，保险公司应当承担保险责任，遂诉至法院。

法院经审理查明后，判决被告赔偿原告50万元保险金。

保险公司不服，提起上诉，嘉兴市中级人民法院驳回上诉，维持原判。

法官说法

法院庭后表示，陈某因意外伤害导致瘫痪。在持续性治疗期间，并无证据显示有其他因素介入导致其病情加重。《死亡证明书》也显示其死因为瘫痪。因此，尽管陈某从受伤到死亡超过了180天，也足以认定案涉意外事故与陈某死亡具有直接的因果关系。同时，在人身保险合同纠纷中，如对外伤超过180天身故的一律不予赔偿，排除了被保险人依法享有的保险权利，违背了意外伤害保险合同的缔约目的。据此，法院作出如上判决。

同行过江男孩溺亡 疏于管理按责赔偿

□ 本报记者 霍小功
□ 本报通讯员 罗凤灵 周翼腾

两名男子驾车到昌化江捉鱼，智力残疾男子阿强，11岁男孩小飞同行，不料小飞江边玩耍时溺水身亡，谁该为此承担责任？近日，海南省第二中级人民法院审结该案。

法院查明，2021年5月23日，海南省乐东黎族自治县的刘某某准备去捉鱼，刘某某同意后开车前往，阿强和小飞看到也紧追车后说要去捡火龙果，便一并乘坐该车到达昌化江。刘某某送小飞和阿强过江后，两人在离江边约10米至20米处的火龙果地里捡火龙果吃。

随后，小飞意外落水，听到阿强呼救声的刘某某，刘某某赶到江水里找人，刘某某将小飞从水里救上岸进行施救，刘某某随即拨打110报警、120急救以及小飞母亲吉某的电话，但最终未能挽救小飞的生命。

事发后，吉某将刘某某、刘某某、阿强及其父亲刘某某告上法庭，要求赔偿80多万元。

一审法院审理认为，刘某某、刘某某应当预见小飞和阿强一起跟随去昌化江的危险性，但未对两人进行阻止及安全提醒，客观上存在疏于管理的过失，致小飞不慎掉进江里溺水身亡，应承担主要责任。阿强智力残疾，属于限制民事行为能力人，因此阿强及其监护人刘某某不承担民事赔偿责任。吉某有监护不力之过，应自行承担部分责任。经认定，吉某主余元的死亡赔偿金、丧葬费、精神损害赔偿金等各项损失总计为79.26万余元。一审法院判决刘某某、刘某某承担70%连带责任，赔偿55.48万余元给吉某。

刘某某、刘某某不服一审判决，提起上诉。海南二中院二审后驳回上诉，维持原判。

法官说法

二审法院庭后表示，刘某某、刘某某作为具有完全民事行为能力的人，基于正常认知，两人将限制民事行为能力人载到江边，应当预见到受害人在江边的危险性，但两人离开受害人时，未采取必要的措施予以提醒或阻止，导致受害人在江中溺水身亡，存在疏于管理的过失，应承担主要责任。死者虽系限制行为能力人，通过学校进行的安全、自我防范教育，应当能够预见到擅自下水的后果，但其未能适当控制自己的行为，导致溺水死亡，也应当承担一定的过错责任。