

从总监岗位调到前台工作 从总部派到偏远地区工作

企业员工遇到不合理调岗该怎么办

王宇翔 赵 丽

典型案例

某公司总监陈某某被调至前台工作,调岗后的待遇保持不变,但取消了打印机使用权限。陈某某认为,这是公司故意给他“穿小鞋”便申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金52万余元。仲裁委裁决,公司支付陈某某解除劳动合同的经济补偿26万余元。公司不服,提起诉讼。最终,法院判决认为,用人单位调岗的目的必须是正当的,不得带有侮辱性,而该调岗行为明显具有侮辱性和惩罚性,公司应支付陈某某解除劳动合同的经济补偿26万余元。

近日,“总监降职为前台公司被判赔26万”迅速冲上热搜榜。

笔者通过调查采访得知,陈某的遭遇并非个例,面对企业的擅自调岗行为,不少劳动者“有苦难言”;而何种调岗行为才属于“合理”,不少企业也难以把握。

对此,受访专家表示,用人单位作为市场主体,根据自身生产经营需要而对劳动者的工作岗位、工作地点进行适当调整,是行使用工自主权的重要内容,对其正常生产经营不可或缺。但同时,用人单位用工自主权也必须在相关法律和政策的框架内行使。

调岗迫使员工辞职

来自上海的李先生称,他在一家数码科技公司工作多年,与公司签订了无固定期限劳动合同。今年5月初,分管领导通知他,由于设计研发等相关业务部门及工作设备都转移到了位于广东珠海的分公司,公司准备对他的工作进行调整并提供了两种方案,第一种是前往珠海分公司工作,另一种是自行辞职,公司给予适当补偿。

“我的孩子目前在上海读小学,妻子也在上海有稳定工作,无论是离开家人去珠海工作还是全家一起去都不现实。但公司很强硬,让我必须二选一,实际上就是让我变相辞职。”李先生透露,“我不是第一个被要求调岗的。公司的调岗安排很多都是不合理的,被调岗的大多是年龄超过40岁、在上海有家有室的‘大龄程序员’,公司想招年轻人,但不想支付给老员工高额解约费用,所以就通过针对性调岗,让我们自己提

出辞职。”

李先生与家人充分沟通后,没有选择去珠海工作。目前他还在和公司协商,希望能得到多次经济补偿。

北京昌平的冯女士最近也遇到了相似的困境,2016年,冯女士入职某企业并担任研发部门负责人。今年1月,未经冯女士同意,公司直接给冯女士下发调岗通知,让她去后勤部门工作,同时在办公平台OA系统中将冯女士移出原部门,取消了她的办公权限。

“公司这几年效益不太好,于是他们想用调岗的方法降低我的待遇,如果我因此而提出离职对公司来说就更好了。目前我正在申请劳动仲裁,积极维护自己的权益。”冯女士告诉笔者。

还有一些不愿具名的劳动者表示,自己遭遇了不合理调岗,比如让技术型岗位员工去从事低技术含量的工作、将员工派到偏远地区开展工作等。在社交平台,也有很多人分享自己被迫调岗的经历:有人被调到“边缘”部门,公司称是“人才梯队建设”;有人上午还被夸工作能力强能“挑大梁”,下午就收到调岗通知,不仅“干的活跟原岗位不一样”,还多了“很多杂活”,却说这是“多岗位历练”……

为何有一些公司会出现不合理调岗现象?中国劳动关系学院法学院副教授张丽云告诉笔者,假设用人单位想和劳动者解除劳动合同,直接解除的话赔偿金额通常比较高。于是有的用人单位会先给劳动者调岗,以此降低劳动者的薪资待遇或给员工扣上“严重违反用人单位规章制度”的帽子,再解除劳动合同,这样解约成本会下降很多。

“这种做法是违法的,用人单位明显侵犯了劳动者的合法权益。”张丽云说。

没有认清调岗逻辑

除了擅自调岗,一些公司的正常调岗行为也被员工视为不合理。

山东的周某在某燃化公司从事油品品质主操岗位工作。近年来,由于国家能源政策调整等原因,该公司不再从事炼油业务,撤销了油品品质主操岗位。为保障公司员工的合

法权益,公司制定并经工会表决通过了《员工安置方案》,规定公司与员工协商一致完成内部转岗,在薪酬待遇、社保等方面做到不损害员工利益。

尽管公司为员工考虑了很多,周某仍不同意公司的调整,拒不签署调岗协议,双方因此对簿公堂。法院经审理认为,该公司因政策调整,将周某调整到其他岗位,劳动报酬及其他劳动条件未作不利变更,周某有服从安排的义务。最终判决该公司无需向其支付经济补偿金。

怎样调岗才合法又合理?

中央财经大学法学院教授沈建峰说,根据我国现行法律法规,用人单位调整劳动者的工作岗位,有以下几种合法合理的路径:

——第一种是法定调岗的情况,比如在安全生产的相关法律中,对特定情况下单方调整劳动者工作岗位有明确的规定等;

——第二种是劳动合同法第三十五条的规定,劳动者和用人单位可以通过协商一致来变更劳动合同;

——第三种是根据最高人民法院相关司法解释,用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同,虽未采用书面形式,但已经实际履行超过一个月,在不违反法律法规及公序良俗的情况下,该调岗是有效的;

——第四种是用人单位在劳动合同里单方约定了调岗条款,在用人单位有经营需要的情况下,有权单方调整劳动者的岗位,在目前的实践中是有效的;

——第五种是在用人单位的规章中或者集体合同中规定用人单位在特殊情况下可以调整劳动者的工作岗位,这种情况取决于劳动合同是否约定了明确的岗位,如果约定了明确的岗位,通过规章或集体合同是不能调岗的,反之则可以;

——第六种是基于用人单位的用工自主权,但是这种情况各地的裁判口径不一致,比如在北京,前提是劳动合同没有约定岗位或者约定不明,此时用人单位可以基于经营管理的需要,调整劳动者的岗位,而在广东则并不以没有约定岗位或约定不明为前提条件。

在沈建峰看来,当前企业因调岗而产生

纠纷多发,一个根本原因在于各方都没有正确认识到调岗的逻辑,没有意识到用人单位的调岗权限和劳动合同的规定,以及法律法规之间的关系。

“用人单位往往存在一种观念,就是企业有用工管理的权限,自然就有调岗的权限。但是在市场经济条件下,用人单位虽然有组织生产的权限,但是信守契约也是非常重要的。两者存在冲突是导致不合理调岗的根本原因。”沈建峰说。

遵循合理合法原则

受访专家认为,根据相关法律规定,用人单位依法享有自主用人权利,可基于生产经营需要对劳动者工作岗位及地点进行合理调整;但现代企业用工要合情合理合法,不能狭隘地理解法律的规定,要尊重劳动者正当权益,不得滥用权力或采取不当手段解除劳动合同。

“对于用人单位来说,在生产经营或管理调整时,首先应当选择与劳动者充分协商,尽量通过变更或补充签订劳动合同方式完成调整;若未能协商一致,在基于用工自主权调整劳动者工作岗位或地点时,也要充分考虑劳动者的权益保障问题。作为劳动者,在岗位发生调整时,要积极与用人单位开展协商。”张丽云说,如果劳动者与用人单位之间产生劳动争议,应先申请仲裁,等作出不予受理决定或仲裁裁决后,可以向法院起诉。若劳动者能够提供用人单位的工资欠条,且只诉请要求用人单位支付劳动报酬的,可以不经过劳动仲裁前置程序,直接向法院起诉。

受访专家表示,劳动监察部门应定期开展检查工作,如果过程中发现用人单位的工作安排确实违反相关法律规定,应依法责令用人单位限期改正违法行为。若用人单位在规定的期限内未按照要求进行改正或拒不改正,可依法给予相应的行政处罚。

“相关部门还应加大普法宣传力度,通过典型案例引导等,让用人单位理解调岗权限的基础和边界,正确使用调岗权限。”沈建峰说。

推动企业构建和谐劳动关系

本报讯(通讯员 李波)6月11日,西安市莲湖区北院门街道总工会联合区总工会、区检察院、区人社局、区司法局及特邀律师,对辖区13家50人以上企业开展“法治体检”专项行动,以“把脉开方”式服务优化法治化营商环境,推动构建和谐劳动关系。

此次活动聚焦企业劳动用工合规性,围绕《劳动合同法》《陕西省工会劳动法律监督条例》展开政策宣讲与集体座谈。体检组通过“一对一梳理、点对点答疑、面对面评审”模式,对企业劳动合同签订、工资支付、社会保险缴纳、劳动安全保护等涉职工权益条款进行全面检查,对照《企业劳动用工风险法律体检表》逐项打分,现场排查出3条管理漏洞,并出具专业法律建议。

“体检不仅帮企业找准了风险点,更为规范用工提供了精准指导。”西安市房产测量事务所有限公司工会主席许蕊表示,将以此次活动为契机完善制度,提升风险防范能力。

活动现场,西安京国际饭店等13家企业代表参与座谈。体检组针对部分企业存在的规章制度执行不规范、社保缴纳流程待优化等问题,现场提出建立劳资纠纷预警机制、完善职工福利台账等建议,助力企业依法决策、合规经营,为辖区构建和谐稳定的劳动关系筑牢法治基础。

据了解,近年来,北院门街道总工会以工会劳动法律监督“一函两书”为抓手,将法治体检与集体协商工作一体推进,推动劳动用工风险从“事后纠偏”向“事前预防”转变。



商州区人民法院

为在校大学生追回劳动报酬

本报讯(通讯员 任丹江 李晓燕 程底颖)近日,商洛市商州区人民法院成功调解2起劳务合同纠纷案,帮助2名在校大学生孙某和王某追回拖欠的假期兼职劳动报酬。

2024年暑假期间,孙某、王某在A公司兼职从事摄影工作,双方仅口头约定工作内容、时间及薪资。兼职结束后,A公司以各种理由拖欠二人劳务费共7000多元。多次催要无果,两人无奈诉至

法院。案件受理后,商州区人民法院速裁庭高度重视。因原告是大学生,每分钱都关乎切身利益,承办法官迅速行动,深入了解案情、研究证据并多次沟通双方。面对孙某、王某缺乏书面合同、工资流水等直接证据的困境,法官一方面向A公司说明拖欠报酬的法律后果,另一方面安抚学生情绪,提供法律指导与心理支持。经多次调解,法官从法律责任、人情事理出发,最终促成双方达成调解协议,A公司同意支付6000多元拖欠劳务费,两位大学生对结果表示满意,顺利拿到报酬。

法官提醒,大学生兼职时要增强法律意识,签订书面劳动合同;同时也告诫用人单位,应及时支付报酬,避免法律纠纷。

“鼠标手”纳入职业病目录

哪些人最易受伤? 劳动者期待扩大职业覆盖范围

李嘉宝

这让从业十余年的装配工老张倍感欣慰:“以前忍痛工作,现在纳入职业病目录,病情严重时可获得合理补偿,总算有保障了。”在许多网友看来,《目录》的更新,不仅是对劳动者健康权益的有力保障,更是对新形势下职业健康“痛点”的精准回应。

但是值得注意的是,对于普通上班族或其他人群,即使因长时间使用键盘和鼠标而患上“鼠标手”,目前并不能被直接定性为职业病。因此有网友提出,希望更多职业可以纳入覆盖范围,比如需要长时间使用电脑的程序员、设计师等。

医生解析 四大人群易患“鼠标手”

上海市静安区江宁路街道社区卫生服务中心中医伤科诊室内,主治医师窦轶敏向笔者介绍了日益增多的腕管综合征病例。“腕管综合征主要表现为手腕关节因长期反复过度

活动,引起正中神经受压迫后,导致拇指、食指、中指麻木疼痛,夜间症状加重。”

室内设计师杨小姐对这一疾病深有体会,“每天连续绘图,去年开始右手发麻,现在连笔都握不稳。到医院检查,被确诊为腕管综合征。”在游戏公司工作的小张展示着自己缠着膏药的手腕:“不知何时起右手总不舒服,甩甩手能缓解些,但关节转动时常有‘咔咔’异响。”

窦医生告诉笔者,腕管综合征通常发生在一些高强度或者高频率手腕部活动的劳动者中,当下由于电脑的普及,患腕管综合征的人越来越多,尤其是长期面对电脑的白领。据窦医生观察,四类人群尤为高发:流水线装配工、木工、厨工等重复腕部用力的职业;办公室白领、程序员、编辑、设计师、电子画师等长期使用鼠标键盘者;口腔科医生、钢琴师、电竞选手等需高频腕部活动者;家庭主妇、厨师等需要频繁进行切菜、洗菜洗衣(特别是在

冷水中)等劳动的人员。

上述四类人群是否都属于职业病范畴?目前答案是否定的。

颈椎病、腰椎病 是否也能纳入职业病?

也有许多网友提出,既然“鼠标手”纳入职业病,那颈椎病、腰椎病是否也有望纳入其中。

这些呼声代表了许多办公室劳动者的共同诉求——职业形态日益呈现多样化,工作方式也改变了,用电脑、看屏幕、刷手机,从业者不仅限于传统办公室人员,大量新业态、新岗位的工作模式带来的独特健康风险,也对现有的职业健康保障体系提出了全新的、系统性的挑战。

笔者为此呼吁,职业健康保障体系亟需与时俱进,与多样化的新兴工作形态能同步更新。

@毕业生

毕业季 GRADUATION

请收下这份就业避“坑”指南①

基础概念篇

offer、三方就业协议、劳动合同、劳务合同有什么区别?

offer

通常被称为录用信或录取通知。指用人单位对求职者发出的正式录用意向。包括:

开始日期

薪酬

工作时间

职位

三方协议

《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称

毕业生

用人单位

学校

明确三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式,包括学生报到、学校派遣、单位接收等内容

协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止

劳动合同

劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系

建立劳动关系,应当订立书面劳动合同

劳务合同

平等民事主体之间,就劳务提供及报酬支付所达成的协议

劳动合同双方地位平等,不存在管理与被管理的关系

劳务报酬标准由双方协商,不受最低工资限制

劳动合同应当约定哪些内容?

用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人

劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码

劳动合同期限

工作内容和工作地点
工作时间和休息休假

劳动报酬 社会保险
劳动保护、劳动条件和职业危害防护

法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项

前述规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项

公司不缴纳社保合法吗?

不合法

用人单位必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费

养老保险

医疗保险

失业保险

工伤保险

生育保险

其中工伤保险和生育保险费用由单位全额承担

未为劳动者缴纳社会保险的用人单位需要为劳动者补缴社会保险费,并支付滞纳金

入职要交培训费合法吗?

不合法

用人单位不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物

入职前岗位培训是用人单位需要承担的义务,用人单位不能向劳动者收取费用

应聘工作本身不需要缴纳任何费用,用人单位若提出先交报名费、培训费等再订立合同时,需要谨慎对待

光明网