

“被调岗”，劳动者未必只有服从

由于种种原因，劳动者“被调岗”的现象屡见不鲜。那么，劳动者是否只有服从安排这一种选择呢？非也！要视具体情况而定。

图片来自网络



单方调岗，员工并非必须无条件服从

【案例】：周女士与一家公司签订的两年劳动合同中约定其担任办公室文员。三个月后，公司将她调到生产车间，劳动强度增加，但工资不变。周女士拒绝，公司却以周女士不服从安排为由，决定解除与周女士的劳动合同并拒绝给予任何补偿。

【点评】：公司的做法是错误的。

的。劳动者的工作内容即工作岗位的确定，是《劳动合同法》第十七条规定的重要条款，劳动合同签订后，用人单位和劳动者均必须照章履行。虽然随着情势的变更，双方可以切合实际适当调整，但必须执行《劳动合同法》第三十五条之规定：“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。”即在劳动合同没有特别规定的情况下，调整工作岗位作为劳动合同重要内容的变更，必须同时满足两个条件：双方协商一致；采取书面形式。与之对应，公司没与周女士协商一致而单方调岗，周女士有权拒绝。

有约在先，单方调岗也不能随心所欲

【案例】：苏女士与公司签订的三年劳动合同中约定其任公司内勤，特别提及公司可根据需要调整其工作岗位。半年后，公司让苏女士到外地任销售代理。虽待遇有所提高，但因离家较远，苏女士拒绝并坚持留在原岗位。公司表示：其有权依据合同调整岗位，苏女士要么赴任，要么走人。

【点评】：公司之举是错误的。劳动合同中约定公司可根据需要调整岗位，且公司已经提高待遇，表面看对苏女士具有约束力，苏女士必须无条件执行。《就业促进法》第八条规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。”前述约定并不意

味着公司可以随意单方调岗，其在进行调岗时，仍然必须具有充分的合理性，其中之一就是调整后的岗位与调整前的岗位应当有一定的关联。结合本案，让苏女士到外地担任销售代理与其内勤工作相距很大，更何况工作地点也发生了重大变化，也与当初苏女士签订劳动合同时的心愿相距太远。

不能胜任，调岗也应当符合相关条件

【案例】：肖女士根据劳动合同的约定在一家公司担任技术人员。3个月后，公司突然以其“不胜任现有岗位”为由将她调任销售岗位。肖女士坚决拒绝，理由是公司的结论没有通过任何考评，完全属于主观臆断。

【点评】：公司的做法是错误的。虽然《劳动合同法》第四十条的规定，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，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以

解除劳动合同。其中已间接表明，在劳动者不胜任现有岗位的情况下，用人单位有权单方调岗。但用人单位要有充分的证据证明该劳动者确实不能按要求完成约定任务或者同工种岗位人员的工作量，而不是取决于公司的一句话。

部门取消，不能成为单方调岗的借口

【案例】：李女士在某公司任客服部部长5个月后，公司基于自身实际决定撤销客服部，将其业务归入销售部。销售部仍由原负责人负责，李女士被调往车间任一线工人。李女士予以拒绝，公司坚持认为因部门取消导致岗位消失，属客观情况发生重大变化，其不仅可以调岗还可解除合同。

【点评】：公司的观点错误。

虽然《劳动合同法》第四十条规定，因客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付一个月工资后，可以解除劳动合同。但公司部门取消并不属于“客观情况”。因为《劳动部关于〈中华人民共和国

劳动法〉若干条文的说明》中规定，“客观情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难”的情形。而公司取消部门，只是经营管理的调整，即并非客观情况。颜东岳

未成年时

撞伤老人的侵权之债， 成年后应否承担责任？

【案例】6年前，63岁的于老伯在市场购物后步行回家的途中，被（15周岁）正在读初中二年级的学生齐博驾驶其父亲的电动自行车撞伤。交警部门出具道路交通事故认定书认定，齐博负事故全部责任，于老伯无责任。于老伯经送医院救治，诊断为“右膝外侧半月板粉碎性骨折；右脚内外踝骨折”，住院51天，支付医疗费47000余元，后经鉴定右膝外侧半月板粉碎性骨折手术后导致功能障碍构成9级伤残，内外踝骨折构成10级伤残。

此案经法院审理，因齐博系未成年人，且名下无财产，法院判决齐博的父母赔偿于老伯各项经济损失22万余元。案件进入执行环节后，齐博的父母仅赔偿了35000元，之后因无财产可供执行，法院裁定：终结该案本次执行程序。最近，于老伯得知，已成年的齐博大学毕业后在一家公司工作，月工资6000余元。于老伯打算追加齐博为本案被执行人，但不知道法律是如何规定的。

【评析】《民法典》第1188条规定：“无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的，由监护人承担侵权责任。监护人尽到监护职责的，可以减轻其侵权责任。有财产的无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的，从本人财产中支付费用；不足部分由监护人承担”。侵权责任由侵权人本人承担是现代侵权责任法及《民法典》侵权责任编的基本要求和一般原则。前述法律规定的监护人对被监护人侵权行为承担的侵权责任，是基于特定的监护关系而承担的一种替代责任，该种责任的承担并不导致未成年人本人应负之法律责任的当然免除。故前述法律同时规定，对于被侵权人遭受的人身财产损失，应优先从未成年人本人的财产中予以偿付。

同理，未成年人在成年后，有了独立的生活来源和财产，亦应优先以自己的财产支付赔偿费用。本案中，被申请人齐博未成年时侵权引起的民事责任，虽然执行时将齐博的父母作为监护人确定为被执行人，但是在齐博成年后，申请执行人申请追加其为被执行人，应当予以追加。此外，因侵权人齐博的监护人无财产可供执行，导致被侵权人的损失历经6年之久仍未获得全部赔偿，明显缺乏公平性。将成年后的齐博追加为本案的被执行人，不仅能够最大限度地弥补受害人的损失，维护弱势一方的合法权益，也有利于弘扬平等、公正的社会主义核心价值观，符合社会公众对公平正义的感受。

因此，于老伯可向法院申请追加齐博为被执行人，并要求他与他的父母共同赔偿。
杨学友