

不合理调岗，打工人有权说“不”

引导构建依法合规的企业用工秩序 普陀法院发布劳动争议典型案例

案例一： “客服专员”变“客户顾问” 法院阐明合理性认定规则

2012 年 4 月 5 日，涂某入职某信息咨询有限公司担任车贷客服专员。2018 年 4 月 5 日，双方签订了无固定期限的劳动合同。2020 年 5 月，涂某调岗至金融个人服务中心部门担任客服专员。

2020 年 11 月 25 日起，该信息咨询公司出于宏观经济形势和公司整体战略因素的考量，决定安排涂某在家待岗。直至 2021 年 7 月 29 日向涂某发出《返岗培训通知》，要求涂某进行相关业务培训，并表示若考试不合格，需继续参加培训，直至各项考试合格后方可正式上岗。2021 年 8 月 31 日，该信息咨询公司以涂某返岗培训考试“不合格”为由，认定其不胜任“客服专员”岗位，决定将涂某调至“客户顾问”岗位工作，涂某拒绝接受。

2021 年 9 月 2 日至 16 日期间，该信息咨询公司以涂某未到客户顾问工作岗位报到，违反《员工手册》规定，先后给予涂某五次书面警告处分。2021 年 9 月 17 日，该公司又以涂某严重违反规章制度，解除了双方的劳动合同。

2021 年 10 月 22 日，涂某向上海市普陀区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。该仲裁委员会裁决信息咨询公司应支付涂某被违法解除劳动合同赔偿金 84089 元。该信息咨询公司不服，诉至法院。

法院生效裁判认为，该公司于 2021 年 7 月 29 日通知涂某返岗，却仅以涂某未能通过返岗培训考试为由，就单方认定其无法胜任原客服岗位的工作，明显失之偏颇、有欠妥当。因此，其对涂某作出的调岗理由缺乏正当性。涂某原长期从事客服工作，现将涂某调至客户顾问岗位，与原工作性质截然不同。调岗后，收入也明显少于客服专员的薪资标准，故该信息咨询有限公司的上述岗位安排亦欠缺合理性。

综上，该信息咨询公司解除涂某的劳动合同，于法无据。2023 年 2 月 9 日，普陀区人民法院作出一审民事判决书，判决某信息咨询有限公司应于判决生效之日起十日内支付涂某被违法解除劳动合同赔偿金 84089 元。判决后，双方当事人均未提出上诉。

【法官说法】

法律赋予用人单位享有自主用工的权利，但这种权利也受到一定的限制，不可滥用。尤其是用人单位对劳动者工作岗位进行调整时，其应当对调岗的正当性、合理性承担举证责任。

在司法实践中可从以下几方面进行判断：1.调岗的原因。如企业是否存在迁移、资产转移或重组、转变经营方式、组织架构调整、撤销内设部门、门店或者分公司等重大情形。

2.调岗后的工作内容和性质。用人单位调岗应当根据劳动者的个人能力、

□记者 章炜

上海市普陀区人民法院近日举办新闻发布会，发布了十件劳动争议典型案例。相关案例坚持保护劳动者合法权益和维护企业良性健康发展并重，旨在引导构建依法合规的企业用工秩序，妥善化解各类劳动纠纷。

用人单位可以随意调岗吗？平台与闪送员存在劳动关系吗？虚假打卡被开除，法院怎么判？本期专家坐堂聚焦其中的三个典型案例，以案释法，促进劳动争议案件调处的释法统一，助推新时期和谐劳动关系的构建。

已拥有的专业技能或从业资格、在相应工作岗位的工作经验、新岗位的工作条件和强度是否适应劳动者身体状况等各方面综合考虑，不得带有惩罚或侮辱性质，亦不得损害劳动者的人格尊严和职业荣誉。

3.调岗后的收入及工作地点。岗位的调整不应严重影响劳动者收入、家庭生活等切实利益。同时，对于工作地点的调整也应维持在合理的距离范围内，尽量不影响劳动者的日常生活，避免增加劳动者的劳动成本。

与此同时，劳动者的劳动权利也不能滥用。用人单位基于正常的生产经营需要进行调岗，对劳动者的岗位级别、薪资待遇、工作地点及劳动条件等切实影响劳动者利益的内容未发生明显变化，劳动者负有容忍的义务，应当服从用人单位的合理安排。

案例二： 下载 APP 注册成“闪送员” 与平台是否存在劳动关系？

某科技有限公司系“闪送”APP 平台的运营方。2021 年 4 月 24 日，郁某在“闪送”APP 上注册成为闪送员，并与该科技公司在线订立了《合作协议》，协议载明：科技公司承担闪送运营工作，根据用户要求发布收派服务信息，向郁某提供闪送收派件委托，郁某接受委托后最终完成为闪送用户提供收件、派件服务，服务费按照平台的实时计费标准结算。同时，协议还载明：郁某与科技公司之间建立的是商业合作关系，任何一方均无与另一方建立劳动关系的意愿，如有应当立即向另一方发出书面申请，双方平等协商确定。

上述协议订立后，郁某即开始从事闪送服务，其间科技公司并未对郁某上线接单时间提出要求，郁某系根据平台发送的订单信息，通过抢单获得服务机会。2021 年 6 月 10 日，郁某在执行闪送业务时，发生交通事故，此后未再上线接单。2021 年 7 月 28 日，郁某向上海市普陀区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认与科技公司之间于 2021 年 4 月 24 日至 6 月 10 日期间存在劳动关

系。该会裁决：对郁某的请求事项不予支持。郁某不服，诉至法院。

法院生效裁判认为：本案中，郁某自行下载“闪送”APP 进行注册，在注册时已阅读了《合作协议》，清楚知晓其与科技公司之间系商务合作而非劳动关系，郁某点击“同意”，故其虽符合建立劳动关系的主体资格，但双方缺乏建立劳动关系的合意。而且，郁某注册成为闪送员后，在闪送平台获得科技公司推送的相关订单配送信息，可根据自身情况自主决定是否接单，日常工作时间、工作方式和工作量完全由其自行安排，并不受科技公司管理；服务报酬也是由完成的接单量决定，郁某可随时在“闪送”平台进行支取，科技公司并不加以干涉。因此，双方之间的人格从属性和经济从属性特征并不符合劳动关系的认定标准。

2022 年 4 月 8 日，普陀区人民法院作出一审民事判决：对郁某要求确认与某科技有限公司存在劳动关系的诉讼请求不予支持。郁某不服，提出上诉。上海市第二中级人民法院于 2022 年 11 月 15 日作出二审民事判决：驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

随着互联网经济的发展，新业态从业者的权益保护引发全社会的广泛关注。在网约配送行业中，平台企业对快递员、外卖配送员存在多种组织和管理模式，是否认定存在劳动关系应当坚持事实优先的原则，对照劳动管理的相关要素，综合考量人格从属性、经济从属性、组织从属性的有无及强弱作出判断。

该案中，法院从劳动关系的本质特征着手，对闪送员的注册、接单、发薪等工作环节进行评析，并根据用工事实和劳动管理程度，重点考察平台经营者与闪送员之间是否存在用工合意及指挥、管理与监督的要素，进而认定郁某与科技公司之间并不具备劳动关系的“强从属性”特征，故双方形成的并非劳动关系。这不仅体现了法院区分各类情形分类保护新业态从业者合法权益的审判思路，也有效地推动了平台经济的良性发展。

案例三： “虚假打卡”被开除 法院：劳动者应诚实

黄某于 2018 年 5 月 14 日进入某科技股份有限公司工作，在程序开发部门担任资深架构师兼部门经理助理一职，黄某每日上班时间为 9:00，下班时间为 18:00。

2020 年 10 月 12 日，该科技股份有限公司以黄某于 9 月 18 日、24 日、25 日、29 日以及同年 10 月 9 日、10 日手机打卡出勤时间与实际到岗工作时间存在很大差异，违反公司考勤管理规定，且构成欺瞒与不诚信为由，解除了双方的劳动合同。2020 年 12 月，黄某向上海市普陀区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，该仲裁委员会裁决：对黄某要求科技股份有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不予支持。黄某不服，提起诉讼。

法院生效裁判认为：某科技股份有限公司系因黄某违纪且存在欺骗与不诚信行为，解除了双方的劳动关系，并提供了门禁打卡记录、手机定位打卡记录、监控视频、公证书等加以证明。其中，监控视频及手机定位打卡记录（定位地点为科技股份有限公司的实际经营地）显示：2020 年 9 月 24 日、9 月 25 日、9 月 29 日、10 月 9 日、10 月 10 日黄某手机打卡时间与实际到岗工作时间均相差 40 分钟以上。黄某虽对上述门禁打卡记录、手机定位打卡记录及公证书的真实性不予认可，主张存在篡改可能，但并未提供证据予以证明，故法院对某科技股份有限公司提供证据的真实性予以采信。至于黄某另称，监控视频中显示其拎着包走向工位，可能是出差或者开会回来，并不代表刚刚进入公司上班，因无证据佐证，故对此应当承担举证不能的法律后果。因此，法院采信某科技股份有限公司的主张，认定黄某确系存在利用技术手段进行虚假打卡的行为，构成欺诈与不诚信，其据此解除黄某的劳动合同，依法有据。

2022 年 2 月 23 日，普陀区人民法院作出一审民事判决：对黄某要求某科技股份有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金 135000 元的诉讼请求不予支持。黄某不服，提出上诉。二审判决驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

诚实信用是我国劳动法律领域的重要原则，也是社会主义核心价值观的基本内容。职场诚信文化建设离不开用人单位与每一名劳动者的共同参与。劳动者在职期间应当自觉遵守用人单位依法制定的各项规章制度，服从用人单位的日常管理，按时上下班、真实考勤，诚实履行劳动义务。只有时刻秉承信用原则，将诚信融入企业文化，作为员工行为规范的基本准则，才能构建风清气正的职场环境。任何以欺诈手段扰乱企业正常工作秩序、骗取利益的行为，都不会受到法律保护。

