

工会主席被强制调岗，法院判企业赔偿26万余元

法律规定，在工会主席及副主席任职期间，不得随意调动其工作

本报讯（记者裴龙翔）“工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。”《中华人民共和国工会法》第十八条中所规定的不得被随意调动的“工作”，是指“工会主席”这一职务，还是指其业务岗位？5月12日，记者从上海市第一中级人民法院和上海市闵行区人民法院获悉，上海某智能科技有限公司因违法调整公司工会主席岗位引发劳动争议，经历一审、二审，法院判决该公司支付违法解除劳动合同赔偿金26万余元。

2021年10月27日，上海市闵行区江川路街道总工会出具批复，同意黄晴（化名）等

3人组成上海某智能科技有限公司工会第一届委员会，黄晴任主席，任期为三年，从2021年10月25日起计算。

2024年7月22日，该公司将黄晴的岗位由原先的总经办主任调整为行政专员，不再负责人事招聘工作。随后该公司以黄晴不同意调岗且未全面移交相关招聘网站的管理权限，导致公司因招聘人员不及时而订单流失为由，先后向其出具了三份《奖惩通知单》，并于2024年8月29日对黄晴作出了解除劳动合同的决定。该公司在庭审中称，调岗是公司的决定，在未对黄晴薪资造成影响的情况下，其应当无条件服从公司的调岗决定。

一审法院判决该公司向黄晴支付违法

解除劳动合同赔偿金260700元、未休年假工资差额和加班工资49701.15元。公司不服，提起上诉。

该案二审审判长毛焱表示，上海市第一中级人民法院经审理查明，在黄晴担任该公司工会主席期间，公司对其进行调岗，但未能提供确实、充分、有效的证据对该调岗的必要性、合理性进行举证，且根据相关法律规定，工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

毛焱进一步表示，未有证据显示该公司对黄晴进行调岗经过了本级工会委员会及上一级工会的同意，因此，一审法院认定该

公司的调岗行为不具有合理性，于法有据。公司称法律规定的调动工作指的是调动“工会主席”这一职务，依据不足，不予采信。后续该公司所做出的《奖惩通知单》等均指向黄晴未能按照要求进行工作交接，严重影响公司运营，造成不良影响，但从现有证据来看，该公司无法证明产生了何种不良影响，难以认定作出的处罚合法有效。况且，《奖惩通知单》所指调岗行为本身不具有合理性，因此一审法院认定该公司以黄晴被多次警告为由解除与其的劳动合同构成违法解除，并无不当，该公司应向黄晴支付违法解除劳动合同赔偿金。

最终，上海市第一中级人民法院驳回上诉，维持原判。

工会主席履职，享有这些权利



法条链接

“我帮职工维护权益，我的权益谁来维护？”这是一些企业工会主席的疑问。实际上，《中华人民共和国工会法》对工会主席、副主席等工会干部在劳动合同期限、履职期间待遇等方面有着特殊保护。

● 不得随意调岗、罢免

该法第十八条规定，工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上

一级工会的同意。

罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或者会员代表大会讨论，非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表过半数通过，不得罢免。

● 劳动合同期限自动延长

在劳动合同期限方面，该法第十九条规定，基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，在任职期

间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

● 履职期间待遇受保护

该法第四十二条规定，用人单位工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴，由所在单位支付。社会保险和其他福利待遇等，享受本单位职工同等待遇。

● 禁止打击报复工会干部

该法第五十二条规定，违反本法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。

对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照治安管理处罚法的规定处罚。

● 违法解雇要依法追责

根据该法第五十三条规定，违反本法规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿。其中包括：工会工作人员因履行本规定的职责而被解除劳动合同的。

（整理：卢越）

“小朋友，遇到灾害这样避险”

5月12日，全国防灾减灾日，安徽省马鞍山市和县公安局乌江派出所组织民警走进辖区幼儿园，开展了一场别开生面的防灾减灾主题宣传活动。

活动中，民警用充满童趣的语言，讲解灾害避险知识，通过情景模拟环节，民警向小朋友们示范遇到地震时的正确逃生动作，教大家如何辨别安全出口标识、如何寻找室内的“安全三角区”。民警还通过“我问你答”的互动游戏，让孩子们牢记“119”“110”等紧急求助电话，知道遇到危险时要第一时间寻求大人帮助。此次活动让幼儿园师生掌握了基本的防灾减灾和自救互救技能，让孩子们从小树立起安全意识。

本报通讯员 杨杉杉 摄



运营车辆因违章被扣分罚款，公司以管理人员未尽职对其处分被判败诉

岗位职责不明晰，降职降薪缺依据

本报记者 赖志航

一辆货车在近9个月时间里，因违反禁令标志指示被拍24次，累计扣分24分，罚款2400元。运输公司将责任归咎于负责车队管理的员工李力，以其未尽违章自查、管理不力为由，对其作出降职降薪处理。李力则坚称，自己的职责从未包括违章自查，公司此举属于无故克扣工资，于是辞职并索要经济补偿。

公司处分是否合法？员工履职的边界又在哪儿？

车队负责人被降职降薪

2023年2月14日，该运输公司发布通报称，李力所管理的车队在2021年12月22日至2022年9月9日期间，因货车违反禁令标志指示被拍24次，共计扣24分和2400元罚款，后续处理还将产生高额费用。

通报直指李力负有直接管理责任，理由是“未能按月进行违章自查”，导致未能及时发现并修正，于是决定撤销其车队负责

人职务，调整岗位并降薪。

对于这一处理，李力深感不公。李力表示，自己虽然负责车队人员组建、车辆调度等工作，但是公司从未明确其担任车队长或经理等职务，更没有将驾驶员及车辆的违章自查、处理违章等事项纳入其职责范围。

2023年4月3日，李力通过微信向公司送达《被迫解除劳动合同通知书》，以公司未按约定提供劳动条件、未及时足额支付劳动报酬为由提出辞职，并申请劳动仲裁，要求支付经济补偿金及工资差额。

“杜绝车辆罚款”是否算工作职责

庭审中，双方围绕李力的入职时间、工作职责以及降职降薪的合理性展开了交锋。两家关联企业复杂的用工关系，让李力的岗位职责更加难以界定。

公司主张李力的职责包括宣传督导驾驶员树立安全意识，做好车辆送货路线的规划、杜绝车辆罚款等。

为证明这一点，公司提交了李力的办公系统截图。截图显示，李力的岗位职责

包括“负责公司车队、驾驶员与车辆安排调度工作”“负责车队人员组建，驾驶员行车安全意识，车队制度建设”“对每位驾驶员表现给予奖与罚”。

此外，公司称，部门年度工作总目标中提到“宣传督导：驾驶员行车安全意识，做到不发生一起安全事故”“车辆费用节省：本着合理节约的原则，做好车辆送货路线的规划、杜绝车辆罚款、拒绝没必要的过路费停车费支出”。

公司据此认为，“杜绝车辆罚款”是李力的工作职责，24次违章的事实足以证明李力未尽尽职尽责，降职降薪具有合理性。李力则称，这些内容并未明确“按月进行违章自查”是其个人职责，且“杜绝车辆罚款”更多是管理目标，不能等同于具体的工作任务。

法院厘清管理边界

经过审理，仲裁机构裁决公司须支付李力解除劳动合同经济补偿金12.6万余元及2023年2月至3月工资差额1.3万余元。公司不服，诉至北京市海淀区人民法院。

法院认为，“杜绝车辆罚款”属于宏观的工作目标与管理要求，不能直接等同于“负责违章自查”这一具体的工作职责。在公司未能提供其他有效证据，证明违章自查、违章处理明确属于李力岗位职责范围的情况下，对其进行降职降薪处理，依据不足，属于不当处分。

据此，法院判决公司支付李力解除劳动合同经济补偿金及工资差额。公司不服，提起上诉。北京市第一中级人民法院驳回上诉，维持原判。

北京市合达律师事务所余余律师接受《工人日报》记者采访时说，根据劳动合同法相关规定，用人单位在劳动者不能胜任工作，或严重违反规章制度、严重失职给单位造成重大损害等法定情形下，有权调整岗位、薪酬甚至解除劳动合同。但前提是，用人单位必须对劳动者的岗位职责、工作要求有清晰、明确的界定，并能够举证证明劳动者确实存在上述情形。余余同时提醒劳动者：当遭遇用人单位无故降职降薪时，应积极收集岗位责任、工作安排、工资发放记录等证据，通过法律途径维护自身合法权益。

（为保护职工隐私，李力为化名）

公司故意不派单致员工工资显著降低

因未依约提供劳动条件，公司被判补足工资差额

本报记者 叶小钟 本报通讯员 董广绪

用人单位故意减少甚至不派单给劳动者，变相降低其工资，应承担何种责任？记者近日从广东省高级人民法院发布的一宗案例了解到，法院认为公司行为构成未依约提供劳动条件，且导致劳动者的工资显著降低，劳动者对此并无过错，有权要求公司补足工资差额。

2020年1月6日，某标准认证公司与何某签订劳动合同，约定何某担任认证员。何某2023年8月及之前12个月平均实发工资为11000元，2023年9月后大幅下降，多数月份不足5000元，其中2024年1月至3月仅为1000元左右。

2024年3月20日，该公司发出解除劳动合同通知书，以何某不能胜任工作为由解除劳动合同。何某在申请仲裁后起诉，请求公司补足工资差额等，并另案主张违法解除劳动合同赔偿金等。公司则称，其为提高客户满意度和内部协作满意度，自2023年2月起推行由客户经理选择认证员的方式后，客户经理均不愿选择何某为认证员。

广东省广州市海珠区人民法院一审判决：该标准认证公司向何某支付2023年9月至2024年3月20日期间的工资差额49262.15元等。公司提起上诉。广州市中级人民法院二审判决驳回上诉，维持原判。公司申请再审，广东省高级人民法院裁定驳回再审申请。

该案审理法官表示，本案的审查重点为何某被派单量显著降低，工资大幅下降的原因，该事项的举证责任在公司。在由客户经理选择认证员的方式实施后的半年内，何某的收入水平并无明显变化，说明该方式不会明显影响其被派单数量及考核绩效奖金，不存在客户经理及客户普遍不愿选择何某为认证员的情况。自2023年9月起，何某的被派单量为何显著降低，直至为零，公司并未作出合理解释，故应采取何某所述原因，即公司授意客户经理不向其派单。用人单位有依照劳动合同约定提供劳动条件的义务，公司通过故意不派单方式变相降低何某工资，何某对此并无过错，其有权要求公司按照涉案情况发生前12个月的平均工资标准补足工资差额。

法官认为，在绩效奖金占比较高，且绩效奖金取决于派单量的情形下，用人单位可以通过控制派单量，直接影响劳动者的工资。实践中，部分用人单位通过“恶意不派单”方式逼迫劳动者主动离职。即使劳动者不主动离职，用人单位亦可通过该方式降低赔偿金额或经济补偿的基数，严重损害劳动者的合法权益。本案通过依法分配派单量显著降低原因的举证责任，合理认定“恶意不派单”行为的法律性质，对用人单位规避法定责任的行为给出否定性评价，维护了劳动者的合法权益。

河北省秦皇岛山海关创新打造沉浸式法治宣传课堂

少年“断案”，这堂法治课接地气

本报特约记者 朱润胜 本报通讯员 刘金闻

法槌敲响，少年“断案”。日前，河北省秦皇岛市山海关区人民法院审判庭内，一场别开生面的“红领巾法律援助模拟法庭”正式开庭。来自南园小学的“小法官”“小律师”“小当事人”身着正装、神情庄重，还原真实案源，为现场企业职工和工会干部带来一堂沉浸式、场景化的法治公开课。

本次活动以“解后顾之忧，护劳动荣光”为主题，由山海关区总工会、区人民法院、区司法局、区教体局及南园小学联合举办，是山海关区创新职工维权宣传的一项特色举措。与传统普法形式不同，本次模拟法庭的最大亮点在于“以案说法，以演释法，以情育人”。活动剧本改编自辖区内的真实法律援助案件：一位85岁老人的三名子女均拒不履行赡养义务，老人长期被安置在孙女家中。孙女在山海关某企业工作，无奈之下向企业工会求助。工会干部积极介入，法律援助中心迅速开通绿色通道。

庭审现场，从法庭调查、举证质证到法庭辩论、当庭宣判，全过程高度还原真实庭审。当“审判员”当庭宣判三名子女每月支付赡养费并轮流探望老人时，全场响起热烈掌声。“这种形式太接地气了！”山海关区总工会工会主席高虹激动地说，“工会主动靠前、对接法律援助，就是帮职工解除后顾之忧。我们一定要当好‘第一知情人’‘第一帮助人’，让职工知道：有困难找工会，维权找法援！”

“我扮演的是援助律师，真切感受到法律不是冰冷的条文，而是守护弱势群体的温暖力量。”红领巾法律援助宣传员佟欣格表示，今后要当好小普法员，把法治的声音传递给更多人。

活动现场，主办单位还向工会代表发放了“法律援助大礼包”，将法律服务送到一线。

山海关区总工会负责人表示，将以此次活动为契机，持续深化“工会+法院+司法+教育”四方联动模式，常态化开展红领巾模拟法庭，推动企业设立法律援助联络点，让维权服务更靠前、更精准、更暖心，以法治力量解除职工后顾之忧，护航广大劳动者安心奋斗、轻装上阵。

青海省

法院受理各类知识产权案件930件

本报讯（记者邢生祥）记者近日从青海省政府新闻办召开的青海省知识产权工作专题新闻发布会上获悉，2025年，青海法院共受理各类知识产权案件930件，同比增长185.28%，审判质效显著提升。

面对知识产权案件数量快速增长，青海法院构建“快审+精审”模式，全年知识产权案件平均审理周期较上年缩短12天。同时，积极推进多元解纷，全年诉前调解成功化解纠纷126件，以调撤方式结案436件，调撤率达52.85%。

在加大知识产权保护力度的同时，青海法院开展调研，精准回应特色产业司法需求。为破解技术类案件事实查明难题，青海法院首次选聘12名省内外技术调查官提供专业技术支持。同时，加大侵权惩治力度，依法全年知识产权刑事案件，在民事案件中积极适用惩罚性赔偿，全年判赔金额400余万元。青海法院通过巡回审判、短视频普法等形式，开展多样化知识产权法治宣传。此外，加强协同联动，与检察、市场监管等部门联合出台文件，明晰职责分工。