

# 被“打差评”+不同意调岗,员工遭辞退

法院:单位需赔偿,劳动者有权依法拒绝无事实和法律依据的调岗降职

现代快报讯(通讯员 袁春李慧 记者 严君臣)李某入职某建筑设备公司后,在百分制绩效考核中,被上级打了53分,单位以此为由约谈李某并安排调岗降职。因李某不同意该安排,单位将其辞退。事后,李某主张赔偿金获得仲裁委支持,该公司不服提起诉讼。近日,南通市通州区人民法院审理了这样一起劳动争议案件。

2018年10月,李某入职某建筑设备公司。2024年8月,设备公司向李某送达2024年上半年绩效考核结果,显示在100分制的打分下,李某自评94.8分,上级评价53分,最终以53分被认定为“不胜任工作”。随后公司约谈李某并安排调岗降职,李某表示对绩效考核结论不予认

可且不同意调岗。

2024年9月,公司强制要求李某到新岗位报到,李某继续在原岗位正常出勤履职,并多次与公司交涉未果。同年11月,公司解除与李某的劳动关系。李某申请劳动仲裁,主张公司支付赔偿金,仲裁委支持了李某主张赔偿金的诉求。建筑设备公司不服,向法院提起诉讼。

法院经审理认为,用人单位应对降职降薪的合法、合理性进行举证。对员工是否胜任工作岗位的评判,应当考虑员工与岗位的适配程度,考核评分低并不完全等同于员工“不胜任工作”。本案中,2024年上半年李某的绩效考核中,上级对“服务运营质量”“累计费用节降率”两项指标打分明显偏低,

但对这两项的评分缺乏数据支撑,且与衡量标准不符。李某的半年绩效考核完全以上级领导的评分为准,并未参考李某的自评。且公司在后续沟通过程中,未就李某提出的绩效异议开展复核、重新评定。因该份绩效考核报告本身存在依据不足的问题,公司以此为由降职降薪违反了《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定,李某拒绝公司的工作安排不构成严重违反公司规章制度,公司应支付赔偿金。公司不服一审判决提起上诉,南通中院二审驳回上诉,维持原判。



扫码看视频

## 法官说法

### 员工有权拒绝不合理调岗

用人单位依法享有用工管理自主权,可根据生产经营合理需求调整员工岗位,但该权利行使存在法定边界。企业单方实施调岗降职,必须以劳动合同约定或公司合法有效的规章制度为依据,同时具备合法性、合理性与必要性,不得滥用管理权随意损害劳动者合法权益。对于用人单位无事实和法律依据的违法调岗降职行为,劳动者有权依法拒绝。用人单位以此认定员工旷工、违纪并单方解除劳动合同的,均属于违法解除劳动关系,应承担支付赔偿金的法律责任。

## 乘客“开门杀”致人伤 驾驶员与乘车人共担责

现代快报讯(通讯员 任天阳倪芬 记者 张晓培)近日,徐州睢宁县人民法院审理了一起“开门杀”交通事故责任纠纷案,认为驾驶员与开门致人受伤的乘车人共同构成案涉机动车一方的全部侵权责任,判决某财产保险公司赔偿受伤者各项损失共计8万余元。

陈某某驾驶小型轿车行驶至某小区南门处临时停车,乘车人张某某在开启车辆右后车门时,未留意周边路况,与驾驶二轮电动车正常通行的徐某发生碰撞,造成徐某受伤。事故经交警大队依法认定,乘客张某某承担事故主要责任,驾驶员陈某某承担次要责任,徐某无责任。

经查,陈某某驾驶的小型轿车在某财产保险公司投保了交强险及100万元商业第三者责任险,案涉事故发生于保险有效期内。事故发生后,徐某被紧急送往医院治疗,后向睢宁县人民法院提起诉讼,要求张某某、陈某某赔偿各项经济损失共计8万余元。

法院经审理认为,原告徐某的人身损害,是驾驶员陈某某与乘车人张某某共同侵权行为导致。因案涉车辆已在某财产保险公司投保交强险及商业第三者责任险,依据相关法律规定,原告徐某的合理损失应先从保险公司在保险责任限额内予以全额赔偿。据此,法院依法判决某财产保险公司赔偿原告徐某各项损失共计8万余元。

## 雇员肇事逃逸 雇主赔偿后能否追偿?

现代快报讯(通讯员 缪符鑫 记者 严君臣)2022年11月的一天,经营油漆店的杨华像往常一样“介绍”刘凯去一处油漆项目工地做工,刘凯又喊上刘建伟和于峰共同前往做工。当天做工结束后,刘凯驾驶一辆三轮轻便摩托车载着二人及脚手架返回,途中与正在步行的缪某发生碰撞交通事故,致缪某死亡,事故发生后刘凯驾车逃逸。经交警大队认定,刘凯负事故全部责任。

2023年,缪某的近亲属将杨华与刘凯告上法庭。法院一审认定刘凯受杨华安排,用三轮车携带脚手架为次日工作进行准备,符合执行工作任务的性质,造成的交通事故赔偿责任应当由接受劳务的一方即杨华承担赔偿责任。杨华不服一审判决上诉,二审法院判决驳回上诉,维持原判。原告杨华赔偿损失后,认为三被告在事故发生中存在重大过错,其在承担赔偿责任后可以行使追偿权,故向法院提起诉讼。

法院审理认为,杨华作为雇主,在承担赔偿责任后可以向刘凯追偿,而刘建伟和于峰作为乘车人员,对事故发生没有过错,故对被告刘建伟和于峰的追偿请求不予支持。雇主作为经营活动的组织方,对雇员执行职务活动负有监督和管理义务,如其未尽到相应的义务,即存在组织过错,应当承担相应的责任。综上所述,法院酌定原告杨华可就其承担赔偿责任的40%向被告刘凯追偿。

(文中人物均系化名)

# 5岁娃29万存款被妈妈取到只剩40元

法院:返还22万元

父母为子女开设专属账户,存放孩子的压岁钱,这笔钱父母能随便花吗?孩子的钱属于父母的钱吗?近日,上海松江区法院审理了这样一起案件。

据央视新闻

## 儿子近30万元存款仅剩40元

2020年,王先生与李女士育有一子,夫妻俩办理了一张孩子名下的银行卡,代为收取出生红包等。此后数年间,又陆续存入

亲戚长辈赠送的礼金,并一直交由李女士保管。2025年8月,两人离婚,孩子归王先生抚养。

在接收银行卡时,王先生发现,卡内原本的29万余元仅剩40元。在王先生看来,这张银行卡存的都是孩子的压岁钱,属于孩子所有。李女士擅自处分孩子的财产,于是诉至法院要求返还。

但李女士认为,卡上的资金都用在孩子的生活、教育、医疗等方面,因此不需要返还。但20多万元的支出,李女士却拿不出清晰的记录。

法院:这笔钱父母只是代管

松江区法院审理发现,该银行卡是父母共同决定为孩子开设

的,存入时间多集中在过年、生日等特殊节点,款项性质明确为亲友赠与的压岁钱、红包,依法属于未成年人个人财产。父母只有代管权,没有所有权。

根据民法典第三十五条规定,监护人除为维护被监护人利益外,不得处分被监护人的财产。

法院逐笔审查,部分确实用于孩子消费的,予以扣除。但自2024年8月双方提起离婚诉讼后,李女士从该账户转出多笔大额资金,却未能证明是用于孩子的合理开销。

综合考虑孩子年龄、教育生活成本后,法院审理认定,该款项属于孩子个人财产,判令李女士返还22万元。

## 这些误区要注意

如今,很多未成年人都有了专属资产,比如存款、理财、礼金等,而监护人越界处分、侵占子女财产的现象也不时出现。这两个误区,很多父母都踩过:

误区一:“孩子的钱就是家里的钱”

很多父母觉得孩子小,压岁钱、礼金本质上是家里或亲戚给的,自己用一用没什么。但法律上,孩子接受赠与后,钱属于孩子。

误区二:“我是监护人,我能说了算”

给孩子交学费、看病、报班可以,但拿孩子的钱去还自己的债务、家庭消费、买理财,属于侵权。

# 业绩不达标罚跑5公里,不跑罚200元

企业奇葩考核遭6名员工投诉;最新进展:已约谈警示

全体销售员每月“主动”上交800元,作为“小金库”(内部奖金池);业绩不达标要体罚跑5公里,不跑罚款200元……6月2日,一公司内部的奇葩考核规定上了热搜,引发网友讨论。

图文据工人日报

投诉荣县房地产开发有限公司恶意调岗 已办结 (投诉) (就业) (不限)  
mJalX (来自小程序) 2026-05-22 11:29:25  
回复机构:荣县人力资源和社会保障局

被投诉单位:四川省荣县房地产开发有限公司、荣县售楼部 2026年5月20日,我司营销负...  
[查看全文]

投诉四川省荣县房地产开发有限公司恶意解除 已办结 (投诉) (就业) (不限)  
MmkaU (来自小程序) 2026-05-22 12:45:51  
回复机构:荣县人力资源和社会保障局

单位:四川省荣县房地产开发有限公司、荣县售楼部 2026年5月20日,我司营销负责人李...  
[查看全文]

投诉四川省荣县房地产开发有限公司荣县泽逸 已办结 (投诉) (就业) (不限)  
JWogB (来自小程序) 2026-05-22 12:45:51  
回复机构:荣县人力资源和社会保障局

单位:四川省荣县房地产开发有限公司、荣县售楼部 2026年5月20日,我司营销负责人李...  
[查看全文]

四川省荣县房地产开发有限公司 已办结 (投诉) (就业) (不限)  
rLCYG (来自小程序) 2026-05-22 12:45:52  
回复机构:荣县人力资源和社会保障局

单位:四川省荣县房地产开发有限公司、荣县售楼部 2026年5月20日,我司营销负责人李...  
[查看全文]

员工同一天在网上投诉所就职的企业

## 事件回顾 6名员工投诉公司规定

5月22日,投诉人李嘉新(化名)等6人在网络上发帖:“2026年5月20日,我司营销负责人李某、李某某在售楼部召开工作会议,在已有的销售任务机制下又强行增加销售制度:要求全体销售人员每周自行上交200元,每月上交800元,作为内部奖金池,业绩不达标还要体罚跑5公里,不跑还要罚款200元。”

李嘉新等人认为,公司变相改变员工原有工作内容、工作模式的方式,使实际工作性质、岗位内容与双方签订的劳动合同严重不符,系违法变更劳动合同、恶意逼迫员工离职的行为。

## 企业回应 “几名员工都在,正常工作”

6月1日,记者致电投诉人所在的泽逸地产云上国际售楼部,该售楼部一名员工在电话里表示:自己是涉事员工之一,目前双方已经在沟通解决问题。

随后,记者通过售楼部员工提

供的微信联系上泽逸地产的负责人李某某,李某某回复:“几名员工都在,正常工作!”记者继续追问:“你们之间的纠纷现在解决没有呢?”截至发稿,尚无新的回复。

## 人社局回复 企业无罚款权,已约谈警示

6月1日,荣县人力资源和社会保障局劳动保障监察部门相关人士在接受采访时表示,企业没有罚款的权利。上周接到情况后,人社局联合当地住建部门和政府相关单位,把涉事公司法定代表人熊某约谈到场并致电泽逸地产负责人,对双方进行警示,公司方作出承诺,以后要严格遵守劳动保障法律法规,避免类似事情发生。该工作人员提醒,若企业经警告后再次出现同类违法行为,人社部门将依法立案查处。

该工作人员同时提醒广大网友,员工如与企业发生劳动争议,可通过多种途径维护自身合法权益:一是向当地人社部门举报投诉,由劳动保障机构督促企业规范用工管理;二是通过劳动仲裁程序解决结算争议或劳动关系解除争议。