



用人单位调职违反诚信原则造成劳动者

江苏省苏州市中级人民法院（2018）苏05民终2084号民事判决书



案情摘要

本案為勞動爭議，陸某因海星公司調職至無錫，認為不合理而離職，主張經濟補償金及加班費。法院認定海星公司調職違反誠信原則，視為推定解雇，應支付經濟補償金，但加班費已包含在獎金中，不予支持。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 用人單位調職應遵循合理誠信原則。
- 2 不合理調職造成勞工辭職視為推定解僱。
- 3 獎金已包含加班費，不另行支付。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 用人單位應保存工資發放明細。
- 5 法院可強化探知職權保障勞工權益。



法學見解與實務啟示

- 1 本案強調用人單位在行使調職權時，必須符合合理性及誠信原則。
- 2 即使勞動合同中存在概括性的調崗授權，用人單位仍需考量調職的必要性、是否損害勞工技能或尊嚴、以及是否影響勞工的家庭及社會生活。
- 3 法院在此案中明確指出，若調職決定未經充分協商，且對勞工造成不利影響，即違反誠信原則，勞工因此離職可視為「推定解雇」，雇主應支付經濟補償金。
- 4 此外，本案也突顯了用人單位保存工資發放明細的重要性，若未能提供相關證據，將承擔舉證不能的不利後果。
- 5 法院在審理勞動爭議案件時，應合理分配舉證責任，並可適度強化探知職權，以保障勞工的合法權益。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上