

拒绝调岗仍在原岗打卡 员工是否属于旷工？

核心提示

员工拒绝降职调岗，最终却因“旷工”被辞退。近日，福建省福鼎市人民法院审结该起劳动争议纠纷案，判决公司向员工支付相应的经济赔偿金及工资。

案情回顾

2021年6月，王某与某公司签订《劳动合同》并入职，岗位为后勤专员。2023年8月，某公司对王某下发《处罚通告》，对王某予以降职1级处罚。同月，某公司变更王某岗位为后勤助理，并向王某发送《新岗位报到通知书》，要求其于9月到新部门报到。王某对该通知书及岗位调动书面表示拒绝，并仍在原岗位进行考勤打卡。

一周后，该公司以王某未到新岗位报到累计旷工三天为由，向王某出具解除劳动合同通知书。后王某向福鼎劳动仲裁委申请劳动仲裁，该公司因不服劳动仲裁裁决向福鼎法院提起诉讼。

法院经审理认为，某公司对王某进行降级调整工作岗位和工作内容系基于《处罚通告》中的两个事件，但根据某公司提交的证据，均无法还原两个事件的完整性，亦无法证明王某存在不履行相关岗位职责被客户投诉、严重抵触上级领导工作安排的情形，该《处罚通告》的作

出缺乏事实和法律依据。

同时，根据劳动合同法相关规定以及劳动合同的约定，工作岗位和工作内容的调整系对双方之间劳动合同的重大变更，应征得王某的同意并订立变更后的书面劳动合同。但公司仅依据《处罚通告》直接向王某出具书面通知其工作、岗位调整事宜，通知前均未与王某进行协商，在王某提出书面异议，公司仍要求其至新岗位进行报到。

因此，该公司未能举证证明其单方面对王某工作岗位、内容的调整具有合理合法性，应承担举证不能的不利后果。在双方未订立变更后的书面劳动合同的前提下，王某有权拒绝至新的岗位报到而继续在旧的岗位进行考勤打卡，故王某未至新岗位报到的行为不属于旷工，某公司以王某旷工为由解除与王某的劳动合同关系，属单方违法解除，遂依法作出以上判决。

法律点拨

在劳动合同的实际履行过程中，用人单位虽然享有经营自主权，可以在不损害劳动者合法权益的条件下，根据生产经营需要，单方对劳动者的工作岗位、工作内容等进行调整，即调整具有合理性和必要性，那么劳动者应当遵守调整。

但是，在某些特定情况下，劳动者拒绝该调整并坚持在原岗位办公，不视为旷工行为。例如：1. 用人单

位的调岗要求不符合法律规定或者明显不合理；2. 用人单位的调岗程序不合规，如未与员工充分协商或未提供书面调岗通知等；3. 新岗位存在明显不合理之处，劳动者提出合理诉求被无视等情形。用人单位在判断劳动者拒绝对工作岗位、内容的调整是否构成旷工，应综合多种因素予以考量，不能简单以劳动者是否出现在新岗位为依据，以免造成不必要的损失。

据中国法院网

拒不配合亲子鉴定 法院：亲缘鉴定

核心提示

“非婚生子女”是指未婚男女、已婚男女与第三人、被确认无效或被撤销婚姻的当事人所生育的子女，本案中，因黄先生拒绝配合亲子鉴定，福建省厦门市同安区人民法院选择采用亲缘鉴定的方式，果然，鉴定意见显示黄先生的母亲与孩子“存在生物学上的祖孙关系”。

案情回顾

2020年，黄先生与李女士相识并确立恋爱关系。后李女士同居期间怀孕，但李女士临产时黄先生却消失不见。2022年10月5日，李女士生育一女李小贝（化名），李女士多次联系黄先生未果，向法院提起诉讼，请求判令黄先生向李小贝支付抚养费。

不料，法院穷尽送达措施，黄先生均未现身，如何认定小贝与黄先生的亲子关系成为本案难点。出于对非婚生女权益的保护，在亲子关系鉴定无法进行的情况下，亲缘关系鉴定似乎是唯一解。

经过与李女士的沟通，承办法官了解到黄先生的母亲王某知晓小贝出生，还曾探望过小贝。在承办法官和李女士的多番努力下，王某同意配合鉴定事宜，后承办法官便引导王某与小贝进行亲缘关系鉴定。

果然，鉴定意见显示王某与小贝“存在生物学上的祖孙关系”。

福建省厦门市同安区人民法院经审理认为，李女士在举示微信聊天记录及其他关联证据的基础上，申请就黄先生与小贝之间存在亲子关系进行司法鉴定，黄先生未举示任何相反证据，又拒绝到庭配合亲子鉴定。王某系黄先生母亲，且王某经鉴定系小贝生物学上的祖母。法院认定黄先生与小贝存在亲子关系，黄先生系小贝父亲，依法应当支付小贝抚养费。

判决后，黄先生不服，向厦门市中级人民法院提起上诉，并申请了亲子关系鉴定，鉴定意见显示“支持黄先生为李小贝的生物学父亲”。最终，二审判决驳回上诉，维持原判。

法律点拨

亲缘鉴定是指运用生物学、遗传学以及有关学科的理论和技术，根据遗传性状在子代和亲代之间的遗传规律，综合评判争议个体之间是否存在亲生、隔代或其他血缘关系。

在被告未到庭参加诉讼且拒不配合进行亲子鉴定的情况下，亲子关系的认定系本案的难点。本案以亲缘关系认定破局，但隔代亲缘关系鉴定并非认定亲子关系

的直接证据，属于间接证据，还应结合微信聊天记录、出生医学证明等必要证据予以证明。本案中，黄先生作为不直接抚养非婚生女的生父，逃避抚养义务，损害未成年人的身心健康。法院秉持未成年人利益最大化原则，综合考虑李小贝的实际需要，参照上年度厦门居民人均消费性支出水平并结合黄先生的履行能力，判决黄先生支付抚养费。

据中国法院网

买卖不成 定金怎么退？

核心提示

签订合同时，定金作为防止悔约的保障，其数额能否随意约定？定金对双方有何法律约束力？近日，湖北省黄梅县人民法院独山法庭审结一起买卖合同纠纷案，就上述问题依法作出合理判定。

案情回顾

2022年6月，原告胡某向被告张某支付3万元，用于购买石料，张某向胡某发货22车石料，价值18040元。同年7月，胡某再次向张某支付2万元，张某当月发货4车石料，价值3280元。后因县域矿山恢复治理，矿山停工，张某无法继续供货，双方因此产生纠纷。

2023年12月，在辖区派出所组织的调解中，双方出具了一张收条，收条中“定金收条收到胡某购买石头材料定金20000元”内容系胡某所写，张某在该收条上签名捺印。因调解未果，胡某以其已经支付定金2万元，张某未依约发货为由，诉至法院，要求张某双倍返还定金4万元。

原告胡某于2022年7月向被告张某交付的2万元，是否属于定金？2万元是否超过主合同标的额的20%？本案是否存在部分或者全部免除被告违约责任的情形？是否适用以及如何适用定金罚则？围绕这些争议焦点，案件承办法官在查明案情后依法就该案作出判决，及时定分止争。

法院经审理认为，原、被告之间成立买卖合同关系，根据《中华人民共和国民法典》第五百八十七条规定，原告共计向被告支付5万元，被告出具收条确认其收取定金2万元，被告未足额交付石料，存在违约，应当适用定金罚则，被告作为收取定金方需向原告返还双倍定金。

但因矿山恢复治理需要，矿山停工，属于被告不能预见、不能避免、不能克服导致其不能履行合同的客观情况，可以部分免除被告责任。依据法律规定，定金数额由当事人约定，但不得超过主合同标的额的20%，超过部分不产生定金的效力。

综合考虑被告违约及存在不可抗力对被告全面履行交付石料义务的影响，法院在依法适用定金罚则的基础上，酌情由被告向原告返还定金30000元。宣判后，原、被告均服判息诉，判决已发生法律效力。

法律点拨

定金具有以下三个特征：一是双担保性，定金同时担保合同双方的债权，交付定金的一方不履行债务的，丧失定金；收受定金的一方不履行债务的，双倍返还定金。二是双向惩罚性，定金的惩罚性效果，可能发生在给付或收受定金的任何一方。三是定额性，定金数额存在上限，不得超过主合同标的额20%，若定金超过20%，则超出部分不产生定金效力，应予以返还或抵作价款，但未超出部分仍然产生定金效力。

本案因买卖石料的特殊性，按照当地交易习惯无法确定总货款，仅有原被告均认可的定金2万元，法院根据被告未依约履行的客观因素，在被告未履行义务应当适用定金罚则的基础上，对定金依法予以适当调整。

据法治网