

预付费定制背景墙却无着落？

■消费者以为是在店里消费，结果却是向个人购买
■律师提醒：消费时要注意签订合同与索要票据等

○○全媒体记者 张威

“我去年7月在东环大道一家大型家居商场的一家家居定制店里，预付了9800元定制电视背景墙，但到现在该店迟迟未送完材料和完成工程，而且销售人员还失联了。”18日，网友“Charlie”向“晚报微姐”（微信号：lzrbwj）求助。18日至19日，记者采访后发现，该网友其实是闹了个乌龙。

1 向个人定制和购买背景墙

网友“Charlie”向记者反映，去年7月，他通过介绍，联系上一名姓瞿的男子，后来便与瞿某到东环大道那家店里定下了电视背景墙的制作工程。“共计9800元，我是通过微信支付转账给瞿某的，但是没有签订合同，也没有索要收据与发票等。”网友“Charlie”说，他当时以为是向这家家居定制店购买的电视背景墙。

付费后，网友“Charlie”多次要求瞿某送货并完成工程，

结果只收到了部分材料，工程也一直没有进展。今年春节后，网友“Charlie”联系不上瞿某，3月17日，他向市场监督管理部门反映了此事，即投诉的对象是那家家居定制店。

19日上午，记者找到网友说的那家家居定制店，该店工作人员向记者表示：“我们店里没有这个姓瞿的员工，品牌方也没有这个人，店里并没有接到‘Charlie’的订单。建议你们回去查查。”



该网友微信支付记录。

2 瞿某同意退还部分款项

19日中午，记者通过网友“Charlie”提供的电话，联系上了瞿某。

瞿某表示，他确实与那家家居定制店没有关系，他是以个人的名义接受网友“Charlie”的订单，至于为何在该店商讨相关事宜，他没有回应。

对于网友“Charlie”的说法，瞿某表示之前有提供部分材料给“Charlie”，后来因

“Charlie”要更换颜色，后续的材料就没有再提供了。他表示，将联系“Charlie”商讨解决该问题。

19日下午，网友“Charlie”向记者表示，瞿某已表示无法再继续提供电视背景墙的材料和制作工程，可以退还部分款项给他。但他认为，应该全额退款。

网友“Charlie”还收到了市场监督管理

部门的回复：该部门不受理此投诉。理由是，市场监督管理所的执法人员到现场核实，那家家居定制店的负责人表示不认识投诉人（即网友“Charlie”），也未与投诉人达成合同协议及收到投诉人的定金，同时投诉人无收据及发票，无法证明其与被诉方存在消费事实，依据相关法规，市场监督管理部门对此不予受理。

3 建议通过法律途径维权

“柳报维权哥”特聘法律服务单位广西康盟律师事务所律师韦维表示，依据相关法规，消费者向个人购买物品或服务的，该个人应按协商好的内容提供相关物品或服务，否则构成违约。

在网友“Charlie”遇到的问题里，由于相关部门一般不受理个人

之间的消费纠纷，因此建议网友“Charlie”通过法律途径维权，通过司法程序，还可以要求赔偿其他的损失。当然，这需要网友“Charlie”收集好相应的证据。

韦维还提醒，在进行大额消费或是大宗商品交易时，无论对象是公司、店面还是个人，

都应订立相应的消费合同，索要收据和发票等，以证明该交易及确定相应的关系。同时，还应在消费时注意辨别对方的身份，如是否代表某公司、某店、某品牌或者个人等，以免在后期遇到问题时无法确定投诉的主体，导致问题难以解决。

拒绝调岗被视为旷工遭辞退 员工向法院提起诉讼获支持

法院：合同期内调岗需协商一致，单方面变更劳动合同属违法

○○全媒体记者 杨好好

近日，柳州市两级法院审结了一起因企业单方面降级调岗引发的劳动争议案件。员工李先生拒绝调岗，坚持在原岗位打卡，被公司以旷工为由辞退，法院最终判决公司违法解除劳动合同，需支付经济赔偿金及工资。

管理人员被调岗为仓库管理员

李先生是某物流公司的管理人员，双方在2020年8月1日签订了一份为期5年的劳动合同，约定李先生的工作内容为管理，工资结构包括正常工作工资、加班工资以及绩效工资。

2022年5月，该公司以李先生在上一年度员工考核中表现不佳为由，将他调整为某快递站点的仓库管理员。面对这一降级处理，李先生并不满意，仍坚持“守”在原岗位工作，同时还拍摄了自己在原岗位打卡、上班的工作记录。

该公司于同年6月向李先生发出《限期到岗通知书》，不过李先生依旧不去新岗位上上班；同年7月，该公司以旷工为由，向他发出《解除劳动合同通知书》。

李先生被辞退后，向柳江区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认劳动关系，并要求该公司支付各类工资约14.8万

元。该委仅支持了李先生的部分诉求，确认了该公司向李先生支付2715元工资。

一审认定员工不构成旷工

李先生不服，向柳江区人民法院提起诉讼。

柳江法院审理后认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第35条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”由于该公司仅单方面调整李先生的岗位，并没有提出其他要求，而李先生不同意调岗，在这种情况下，不能认定双方就调岗问题“协商一致”。

双方因此产生纠纷，李先生不到新岗位报到，并不构成旷工。该公司以李先生旷工为由解除与他的劳动合同，属于违法解除劳动合同，应向李先生支付违法解除劳动关系赔偿金。

综合计算后，柳江法院判决该公司向李先生支付11万余元。

二审维持原判

该公司不服一审判决，向市中级人民法院提起上诉。

该公司认为，调岗的同时并未对李先生调薪，且公司的管理原则是“能者上庸者下”，李先生的表现不能胜任原来岗位，公司才对他进行调岗。然而公司两次催他就位，他都无动于衷，即

便工作时间来到原岗位，也是出勤不出工。

市中级人民法院二审审理后认为，在劳动合同期内，该公司降级调岗具有惩罚性，必然导致该员工薪水大幅下降。《调岗通知书》中明确了李先生为淘汰调岗，对被调岗员工而言，这并非正面评价任用，对于被调岗员工具有重大影响。该公司应该与李先生协商达成一致意见，并对调岗依据进行充分说明。在未与劳动者协商一致时就变更劳动合同，属于违法解除劳动合同。

最终，市中级人民法院作出“驳回上诉、维持原判”的终审判决。



请扫一扫
二维码关注
“柳报维权哥”，加入
维权大家庭。