

企业单方对员工调岗调薪的法律风险及防范

周洪波 律师

2017-06-07



【基本案情】

2016年5月12日，邱小姐应聘于一家私营企业，劳动合同约定：“乙方担任总经理助理，月薪10000元。甲方因经营管理需要，可变更乙方的工作岗位或职务，若乙方无故不到新的岗位就职，视为旷工；乙方一年内连续旷工7天以上（含7天）的，或者不服从工作安排或调动，经教育仍不服从，超过规定期限3天以上（含3天）不到岗工作的，视为严重违反甲方的规章制度，甲方可以解除与乙方的劳动合同，并且不承担任何经济补偿。”2017年1月，公司人事部通知邱小姐，已将其调至行政部，做行政主管，月薪6000元。邱小姐不知公司为何会有这样的人事调动，于是找人力资源部了解情况，人力资源部告知，公司认为她不能胜任总经理助理工作，所以将邱小姐调整岗位为行政主管。并告知邱小姐公司有权根据经营需要对员工进行调岗。邱小姐想了解，公司这样的调岗合理合法吗？该如何维权？

【法律分析】

根据邱小姐的描述，她所在的公司已经违反了《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称“《劳动合同法》”）的相关规定。《劳动合同法》第三十五条规定，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。首先，公司在对邱小姐调岗之前没有与之进行沟通协商；其次，公司虽然有权对邱小姐的岗位和薪酬作出调整，但是公司在调岗调薪的同时，应该给予邱小姐充分的理由证明这样的调整是合法合理的。但根据邱小姐的描述，显然公司并没有给邱小姐任何理由而单方对其进行岗位和薪酬的调整，因此建议邱小姐依法与公司进行交涉，若协商不成邱小姐可以依法向公司所在地的劳动争议仲裁委员会提出仲裁；不服仲裁裁决的，还可以依法向人民法院提起诉讼。

一 调岗调薪的含义

企业在劳动合同履行过程中，根据法定或约定的情形，通过与员工协商达

成协议或以单方的意思表示对劳动者的工作岗位和薪酬标准及职务级别等劳动合同内容进行变更的民事行为。

二 调岗调薪的法律风险

（一）企业违法调整劳动者工作岗位，降低劳动者工作报酬的，劳动者可以要求解除劳动合同

用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，员工有权依法解除劳动合同。如果用人单位在不符合法律规定的情况下擅自调整员工的工作岗位，降低员工的报酬，就属于未按照劳动合同的约定提供劳动条件，未及时足额地支付工资报酬，因此员工有权解除劳动合同。

本案中邱小姐的公司在对邱小姐调岗之前没有与其进行沟通协商，就将其调到新的岗位。考虑到用人单位的用工自主权，公司是有权对邱小姐调整岗位和薪酬的，但是公司在调岗调薪的同时，应该有充分的理由证明这样的做法是合法合理的。公司认为邱小姐不能胜任总经理助理工作，应该拿出充分的证据来证明，但是公司既没有对总经理助理岗位的具体职责进行描述，也没有相应的考评制度与标准，更没有调岗调薪程序性的规定，无法证明其对调岗调薪的充分合理性。故邱小姐可以不服从公司的调岗要求，仍在原岗位就职。

（二）员工可以要求企业支付经济补偿金

根据《劳动合同法》第四十八条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。如果因为员工不服从用人单位未经协商单方面的调岗调薪，用人单位因此而与员工解除劳动合同的，用人单位就属于违法解除劳动合同，员工有权要求用人单位依照《劳动合同法》第八十七条结合第四十八条之规定支付双倍的经济赔偿金。

（三）用人单位有可能额外支付赔偿金

用人单位在不符合法律规定的情形下，擅自对员工调岗调薪，员工因此不服从调整的，很多用人单位往往会与员工解除劳动合同并且不支付经济补偿。根据《劳动合同法》第八十五条的规定，用人单位解除或者终止劳动合同，未依照

本法规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

四 调岗调薪的风险防范

（一）强化考核，以便有充分的调岗依据

对于打算调岗调薪的员工，用人单位要加强对其的考核，最好在准备调岗之前几个月，就要注意对其的考核，并且将考核后的资料妥善保管。对于调岗中牵涉的各类资料均应认真分析，妥善保存，尤其是因业绩不好，被认为不胜任原岗位的员工，因为这是以后可能发生的解除合同时所需的重要依据。

（二）调岗后，要与员工签订变更协议

调岗属于劳动合同变更，根据《劳动合同法》三十五条的规定，变更劳动合同应当采取书面形式。因此，调岗必须签订书面变更协议，这对于确保双方合法权益，防止日后发生争议都有法律意义。协议要写明确双方变更后的权利义务。

（三）调岗后，要对员工进行岗位培训

经过调岗后，出于对岗位和员工负责，用人单位有义务安排岗前培训。内容一般有：新岗位说明书、新岗位的操作流程、与新岗位有关的专业知识等。可采用集中培训与带教相结合的方法进行，通过制定和执行带教计划，在工作中进行培训，经培训考核后正式上岗，这样效果往往会更好。通过培训，可以使员工迅速进入工作状态，更好地为用人单位服务。

五 总结

由于企业管理的复杂性和外部环境变化的不确定性，劳动合同签订后，合同内容随企业经营管理需要和员工情况而发生变更在所难免，而调岗调薪是劳动合同变更的最常见的情形。一旦用人单位的“调岗调薪”没有按法律规定的条件和程序进行，不仅达不到目的，还可能导致员工的投诉或引发劳动争议。