单位如何对员工进行调岗

每个劳动者在用人单位都有相应的工作岗位, 一般在劳动者 入职时,都会对此予以明确。然而,调岗是劳动关系中经常会碰 到的情况,因为单位情况乃至市场环境在持续变化,员工的个人 情况也可能发生变化,一旦员工和岗位不匹配,调岗可能是对双 方都比较好的处理方式。当然,如果调岗问题处理不好,也容易

那么. 用人单位该怎样对员工进行调岗呢? 笔者从程序和实 体两方面试着作一占介绍:

调岗日益常见

所谓调岗,是指企业变更员工 劳动合同中的工作内容,包括调整 工作地点及工作岗位、工作职责

从企业的角度来看,现在社会 发展迅速,经济形势变化很快,很 多企业没法做到像安排我们父母辈 的工作岗位那样, 让一名员工数十 年如一日在同一工作岗位, 而是经 常需要根据自身的生产经营状况调 整员工的工作岗位,这也是企业用 工自主权的体现。从实践来看,如 今企业对员工进行调岗的情况也日

但从员工的角度来看,一方面 希望企业能把自己调整到一个待遇 相对更好、上下班时间相对更少, 工作相对更轻松的工作岗位 (所谓 "钱多活少离家近"), 但也担心企 业滥用此种权利,从而达到变相辞 退员工的目的.

我们经常能在电视剧里看到那 些"黑心"企业通过调整员工岗位 的方法,把员工"逼走"。可以说 "调岗"是一个让员工及单位双方 很难回避, 也容易引发矛盾纠纷的 问题。

一般应协商一致

从《劳动合同法》来看,劳动 者的工作内容属于劳动合同的必备 条款,目的在于保护劳动者享受相 对稳定和可预期的劳动报酬,并能 在相对稳定的岗位上从事自己愿意 从事的工作

如果允许用人单位随意调整工 作岗位 (即使已在劳动合同上约 定),那就排除和剥夺了劳动者在 与用人单位协商变更劳动合同时的 决定权,与《劳动合同法》的立法 精神相悖.

因此法律规定,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

而随着社会形势的发展,司法 实践中,裁判方对于此条的理解则 更讲了一步,即"双方协商一致能 变更工作内容及工作地点, 但未协 商一致,企业只要能举证证明调整 是具有充分合理性的, 也可以调整 员工的工作内容"。

何为"充分合理性"

充分合理性虽然说起来简单, 但是在实践操作中, 却是由裁判方 进行自由裁量,尤其是"充分"两 个字, 可以说并没有一个统一的标 准,对于企业来说是很难把握的。

比如前段时间我们碰到一个案 子,企业因生产经营调整,将一位 具有 14 年技术岗位工作经验的劳 动者调整到门卫工作,并认为只要

不降低劳动者的薪水就说明调岗具

当劳动者不服从调岗要求时. 单位还与其解除了劳动合同,并且 没有支付任何经济补偿。

我们在代理该劳动者提起仲裁 时,则分别从"调岗程序不合规, 调岗实体不合理"两个方面论述企 业调岗的不合理性,并申请到了该 劳动者的直属上级到仲裁庭对前述

最终, 仲裁庭判定用人单位非

那么反讨来说,用人单位如何 能够证明自己的调岗行为是具有 "充分合理性"的呢?

我们认为,最起码要做到程序 合规以及实体合理,下面我们从程 序和实体两方面进行具体分析。

程序合规

在劳动仲裁中, 对于程序的要 求,可以说是相当高的。无论是仲 裁员还是法官,第一反应就是挑企 业在调岗中发生的程序错误。因为 调岗是否合理, 还要靠仲裁员或法 院进行主观判断, 而程序是否错误 则是一个客观可视的标准, 相对好

因此,确保程序合规是合法调 岗的第一步。

根据法律来看,企业对员工调 岗之前,需要先与员工进行协商, 这是法律的基本要求。如果公司工 作到位的话,是可以通过事前协商 说服部分员工的。

而如果员工劳动手册或劳动合 同中对于调岗程序有进一步的要 求,如要求双方负责人办理员工调 岗交接工作,或者征询工会需求等 程序的,则企业还需要进一步遵守 前述文件中约定的调岗程序。

在进行沟通或其他程序时,企 业都应要求员工对于前述记录进行 答字确认。

如员工不签字确认,那么企业 应提前告知员工并将沟通过程录音 录像,这都有可能在日后成为合法

实体合理

有的企业会做出概括授权约 定,如在劳动合同中约定"用人单 位有权根据生产经营变化及劳动者 的工作情况调整其工作岗位, 劳动 者必须服从单位的安排"。这样的 约定,看似用人单位有权随意调整 劳动者工作内容, 但此时裁判者就 需要判断此岗位调整是否改变了劳 动者订立劳动合同的目的, 也就是 说,判断此调整的实质是否具有充 分合理性.

下面让我们从较为常见的劳动 地点和工作岗位两方面来看看法律 对于"充分合理性"的要求:



《劳动合同法》有关调岗的规定

第十七条 劳动合同的内容 劳动合同应当具备以下条 款: (一) 用人单位的名称、住 所和法定代表人或者主要负责 (二) 劳动者的姓名、住址 和居民身份证或者其他有效身份 证件号码; (三) 劳动合同期 限: (四) 工作内容和工作地 (五) 工作时间和休息休 (六) 劳动报酬: (七) 社 会保险: (八) 劳动保护、劳动 条件和职业危害防护: (九)法 律、法规规定应当纳入劳动合同

的其他事项。劳动合同除前款规定 的必备条款外, 用人单位与劳动者 可以约定试用期、培训、保守秘 密、补充保险和福利待遇等其他事

第三十五条 劳动合同的变更 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。 变更后的劳动合同文本由用人单位 和劳动者各执一份

> 第四十条 无过失性辞退 有下列情形之一的, 用人单位

定的医疗期满后不能从事原工作。 也不能从事由用人单位另行安排的 工作的; (二) 劳动者不能胜任工 作, 经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的: (三) 劳动合 同订立时所依据的客观情况发生重 大变化, 致使劳动合同无法履行, 经用人单位与劳动者协商 未能就 变更劳动合同内容达成协议的

提前三十日以书面形式通知劳动者

本人或者额外支付劳动者一个月工

资后,可以解除劳动合同: (一)

劳动者患病或者非因工负伤, 在规

1.劳动地点。

企业常会因为环保政策、企业 搬迁等原因变动员工劳动地点。

曾经有一位客户就问我企业因 搬迁要求他去其他地方上班, 他可

我就问了他这样几个问题:你 家住哪?现在在哪工作?调整之后 你到哪工作?结果得知经过调岗 后. 他新工作地点离家反而近了。 那我就建议他不要拒绝这个调岗, 因为公司的调整很合理, 也并未对 他产生实质影响。

般来说,如果发生劳动地点 变化, 但企业提供了班车, 或者工 作地点是靠近地铁等方便员工通勤 的地方, 员工上下班时间也未发生 明显改变,裁判方一般都会认为企 业的调整是合理的。

2.工作岗位。

工作岗位的调整,还主要体现 在两方面:薪酬及工作内容。相对 来说,裁判方对于员工薪酬的变化 会更为关注。

毕竟员工工作,主要还是为了 赚钱, 所以公司对于员工降薪合理 性的证明要求是非常高的, 但同样 的,现在公司普遍比较精明,一般 情况下,只调岗不降薪。因此本文 对于员工降薪情况不做过多讨论, 仅讨论员工调整工作内容但不降薪 的合理性:

1.近似岗位调整

比如说, 员工原来做的就是 A 类机器"操作工"工种,对于该工 作也无特种的资质或技术要求,这 时候如果要调整该员工去做近似机 器的"操作工"工作时,此调整并 未对员工的工作内容产生实质改 变,这时候该调整就会被认为是相 对合理的。

2.因资质或其他要求的调整

如果该岗位需要一定资质或者 对员工本身有一定要求, 而员工在

入职时本身具有此类资质, 但因后续 失去了此类资质,那么对于员工工作 岗位的调整就是合理的

比如司机岗位,原有驾照,但后 来驾照被吊销,那么公司应对其岗位

再比如员工如从事登高工作,但 在后续体检中查出了高血压,属于患 有不活官继续从事该类工作的禁忌 症,这时候公司也应对该类员工进行

3.其他类调岗。

此类调岗一般就不太具有合理 性。比如之前我们提到的,将技术 工、管理人员调至看大门,或者是将没有专业技能的"操作工"调岗到有 专业技能或资质要求的"维修工"岗 位,并在后续以员工不服从安排等原 因开除员工,就极有可能被裁判方判 定违法解除

劳动合同法极为复杂,调岗时需

上海市宝山区铭玥小吃店 ,财务专用章各壹枚,声明 海市松江区岳阳街道婉糅食

云伏以即口起汪镇, 特此公 海亚屹建设工程有限公司。 、云伏以即 口 起 往 明, 特 此 公 行 海 沪 佳 骧 鸣 建 筑 装 饰 有 限 公 司 ,并已成立清算组。请 公告刊登之日起45日内 算组申报债权,特此公