

空中课堂

用人单位单方换岗操作要点

2020年1月7日

本次会议参与方式

电话端

拨打 **021-34994556** 或 **010-58084288**
请务必在听完提示音以后再按入参会密码：
4996823719

网络端

登录链接：

<http://hrecchina.gensee.com/webcast/site/entry/join-8ab7176d5b6c4f9495a9b30814c2ac3d>

登录名：您的会员邮箱（即您收到本封邮件的邮箱地址）

密码：123456



活动日程



13:45-14:00 接入电话

14:00-14:05 开场介绍

14:05-15:05 用人单位单方换岗操作要点

夏律师 上海瀛泰律师事务所高级合伙人

15:05-15:15 问答



Q&A

发送电子邮件

至marketing@hrecchina.org 请在邮件主题上标注：电话会议提问

网络直播平台提问

点击“问答”，直接进行提问，我们会依次为您解答。

如有其它疑问

拨打电话：021-60561858 *616 转 Rina Wang
021-60561858 *618 转 Flora Lin





瀛泰律师事务所
W I N T E L L & C O

单方调岗的操作实务

瀛泰 | 上海 | 劳动法团队

主讲人：夏利群 | 高级合伙人/律师

C 目录 CONTENTS

1

单方调岗概述

2

法定调岗情形

3

“生产经营”调岗实务分析

第一部分

单方调岗概述

单方调岗概述

劳资双方实则相辅相成，唯有企业持续性发展，才能为持续性用工提供源源不断的发展动力。而劳动合同在履行过程中，因客观经济形势发生变化，尤其是如中美贸易战等突发经济状况，无疑会给用人单位施加压力。出于生产效率的考量，给予用人单位适度的用工自主权符合劳资双方的共同利益。因此，应肯定用人单位基于生产经营需要，在满足一定条件下，对劳动者单方调岗的权利。

《劳动合同法》第三十五条，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。

第二部分

法定调岗情形

法定调岗情形

1. 医疗期满不能胜任工作；
2. 不能胜任工作；
3. 客观情况发生重大变化；
4. 工伤被鉴定为五、六级伤残，保留劳动关系，由用人单位安排适当工作；
5. 职业病劳动者“应当调离原工作岗位”；
6. 孕期女职工不能适应原劳动

第三部分

“生产经营”调岗实务分析

“生产经营”调岗实务分析

目前，各地仲裁委员会、高院出台的口径基本都支持用人单位的单方调岗权，但其中最为重要的单方调岗的合理性标准，有些进行了明确，但大多都比较模糊。

司法实践中的争议焦点主要集中在用人单位调整工作岗位是否具有合理性，同时将用人单位的“生产经营需要”作为判断合理性的一个重要依据。

总体来说，各地对于用人单位单方调岗的合理性认定上较为严格，主要从三个方面综合判断：

- 1、新岗位与员工匹配性（健康状况、专业、工作经历）；
- 2、排除侮辱性、歧视性岗位安排；
- 3、收入应与原岗位收入相当。

“生产经营”调岗实务分析

- 上海地区：用人单位需要证明调整工作岗位的合理性

《上海市高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》2002

（十五）、劳动合同中约定用人单位有权随时调整劳动者岗位发生争议的，应如何处理？

答：用人单位和劳动者因劳动合同中约定，**用人单位有权根据生产经营需要随时调整劳动者工作内容或岗位，双方为此发生争议的，应由用人单位举证证明其调职具有充分的合理性。**用人单位不能举证证明其调职具有充分合理性的，双方仍应按原劳动合同履行。

“生产经营”调岗实务分析

● 上海地区：用人单位需要证明调整工作岗位的合理性

《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》

六、关于用人单位调整劳动者工作内容和工资报酬的问题

(一)用人单位与劳动者对调整工作内容和工资报酬有明确的书面约定，或者虽无明确书面约定但已通过实际履行等方式默示调整了原合同约定的，视为双方对变更达成一致。

(二)用人单位在劳动者不胜任工作、劳动者医疗期满后不能从事原工作、对负有保守用人单位商业秘密的劳动者采取保密措施等情形下依法调整劳动者工作内容和工资报酬，**用人单位应对调整劳动者工作内容的合理依据承担举证责任。**

(三)劳动合同中明确约定调整工作内容与工资报酬的有关调解，当事人可按约定履行。劳动合同中虽有工作内容和工资报酬调整的约定，但调整的调解和指向不明确的，**用人单位应当提供充分证据证明调整的合理性，用人单位不能证明调整合理性的，劳动者可以要求撤销用人单位的调整决定。**

“生产经营”调岗实务分析

- 上海地区：用人单位需要证明调整工作岗位的合理性

《上海高院关于劳动争议案件最新观点汇总（2014）》

第四/2条：倾向认为，虽《劳动合同法》规定用人单位与劳动者协商一致可以变更劳动合同，**但也不可否认用人单位因生产结构、经营范围进行调整或外部市场发生变化的情况下行使经营管理自主权**，在合法、合理的前提下对劳动者岗位进行适当调整，对此劳动者应当予以配合，这也是劳动关系人身从属性的具体体现。如劳动者对调整工作岗位有异议，应当采用协商的方式解决，而不应当以消极怠工的方式进行抵制或对抗。**故如劳动者既未到新的工作岗位报到也未到原岗位出勤的，按照用人单位规章制度规定确属严重违纪的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同。**

“生产经营”调岗实务分析

● 北京地区：用人单位需要证明调整工作岗位的合理性

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》

5. 用人单位调整劳动者工作岗位的，如何处理？

- 用人单位与劳动者约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位的，经审查用人单位证明生产经营情况已经发生变化，调岗属于合理范畴，应支持用人单位调整劳动者工作岗位。
- 用人单位与劳动者在劳动合同中未约定工作岗位或约定不明的，用人单位有正当理由，根据生产经营需要，合理地调整劳动者工作岗位属于用人单位自主用工行为。判断合理性应参考以下因素：用人单位经营必要性、目的正当性，调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更。

“生产经营”调岗实务分析

● 北京地区：用人单位需要证明调整工作岗位的合理性

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》

5. 用人单位调整劳动者工作岗位的，如何处理？

- 用人单位与劳动者签订的劳动合同中明确约定工作岗位但未约定如何调岗的，在不符合《劳动合同法》第四十条所列情形时，用人单位自行调整劳动者工作岗位的属于违约行为，给劳动者造成损失的，用人单位应予以赔偿，参照原岗位工资标准补发差额。对于劳动者主张恢复原工作岗位的，根据实际情况进行处理。**经审查难以恢复原工作岗位的，可释明劳动者另行主张权利，释明后劳动者仍坚持要求恢复原工作岗位，可驳回请求。**
- **用人单位在调整岗位的同时调整工资，劳动者接受调整岗位但不接受同时调整工资的，由用人单位说明调整理由。**应根据用人单位实际情况、劳动者调整后的工作岗位性质、双方合同约定等内容综合判断是否侵犯劳动者合法权益。

“生产经营”调岗实务分析

● 北京：三中院（2015）三中民终字第04258号

关于是否为非法解除劳动合同一节，本院认为，某某公司现并未提供有效证据证明对于王某某调岗行为的客观必要，故王某某拒绝至新岗位上班并不属于旷工行为，某某公司据此要求解除劳动合同属于违法解除情形，某某公司应给付违法解除劳动合同赔偿金。

● 上海：一中院（2014）沪一中民三（民）终字第640号

公司调动员工的工作地点，应当对调动的合理性和必要性承担举证责任。根据原审庭审查明，由于网络销售量上升，“媒体仓库”业务量增加。据此，公司调动员工至该仓库工作系根据生产经营需要，且未变更双方劳动合同约定及员工的工作内容，员工完全能胜任该岗位。同时，公司提高了员工的劳动报酬，且其为在该地点上班的员工提供班车接送。员工以路程遥远无法照顾家庭为由，拒绝至新的工作地点报到，原审法院难以认同。员工确认其签收了《员工手册》。公司依据《员工手册》的规定，认定员工构成旷工，据此解除双方劳动合同，并不违反法律规定。

“生产经营”调岗实务分析

- 用人单位如单方调整劳动者的岗位，应当做到以下几点：

1. 双方事先约定用人单位可以根据生产经营情况调整劳动者工作岗位，或者双方劳动合同中未约定工作岗位或约定不明，这两种情形均可基于生产经营需要单方调岗；
2. 用人单位需证明生产经营情况发生变化；
3. 调整后的工作岗位应合理。

“生产经营”调岗实务分析

- 调整后的工作岗位应合理：

- 调整的工作岗位：

- (1) 调岗后的工作内容，应为劳动者所能胜任，符合劳动者体能以及技能所及，尤其注意，不能是惩罚性或侮辱性的调岗；
- (2) 职务级别应尽量与原岗位保持一致，如因生产经营需要，可以在原级别上下稍作调整；
- (3) 调岗后的工资待遇等劳动条件尽量保持不变。

“生产经营”调岗实务分析

● 调整后的工作岗位应合理：

➤ 调岗的程序：

- (1) **就调岗后的工作岗位充分征求员工的意见。**目前，在实际审判中，无论是用人单位基于生产经营需要的单方调岗，还是基于客观情况发生重大的变化的法定调岗，法院均十分重视调岗前有无征求员工意见，双方是否进行过充分协商，该要点可以用于证明用人单位调岗目的的正当性。
- (2) 给予员工选择权。在决定员工调岗后的工作岗位时，建议给予员工选择权。虽然鉴于经济形势紧张，大部分用人单位实际上并无可备选的岗位，但我们建议，给到员工至少2个选项，以突显用人单位协商的诚意。
- (3) 公司经营管理层或公司有关部门的会议论证，做出书面会议记录。



夏利群 律师

上海瀛泰律师事务所执行合伙人、劳动法团队负责人

全国律师协会劳动法专业委员会委员

上海市律师协会劳动法专业委员会委员

《亚洲法律概况》领先律师

亚太法学会会员

联系方式：

直线：021 68593090

总机：021 68544599

手机：13651694235

电邮：xialiqun@wintell.cn

Wintell 瀛泰

专业源于专注

感谢参与！