

# 劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

## 第 153 回 用人单位调岗调薪新规定

(撰稿人：许文实)

2017 年 5 月 9 日

北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会经多次深入研讨，于 2017 年 4 月 24 日联合发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》(以下简称“《解答》”)，对相关法律法规中尚无明确规定、但劳动争议司法实践中常发生的部分问题作了进一步确认和澄清，如，明确在劳动合同确实无法继续履行的情况下，即使用人单位违法解除，仍应驳回劳动者要求继续履行劳动合同的诉讼请求；又如，明确规定试用期内劳动者是否符合录用条件的标准可适当低于试用期届满后的认定标准，在一定程度上降低了试用期辞退劳动者的难度；再如，明确请求支付未休年假工资报酬的诉讼时效为一年。整体来看，该《解答》进一步平衡了用人单位和劳动者的权利义务，有利于裁判标准的统一。

其中，对用人单位调岗、调薪、变更工作地点自由度的扩大也是此次《解答》的亮点之一。

根据《劳动合同法》及一般司法实践，正常情形下，用人单位和劳动者须协商一致方能变更劳动合同，包括调整工作岗位、薪资待遇、工作地点等，仅在一些特殊情形下，用人单位有权在合理范围内调整工作岗位，合法行使用工自主权。此次《解答》进一步明确了用人单位在合理范围内调岗调薪、调整工作地点的权利及权利范围。

从《解答》的相关规定来看，此次《解答》更加注重在尊重用人单位和劳动者约定的前提下，从实质上考察用人单位调岗调薪、变更工作岗位的必要性、正当性和合理性，既在一定程度上认可和保护用人单位的用工自主权，又坚持了不得随意变更、保持一贯性和预期性的原则。具体内容主要包括：

1. 在用人单位和劳动者明确约定可根据生产经营情况调岗的，在能够证明生产经营情况已发生变化的前提下，用人单位可以在合理范畴内调岗；

2. 未约定工作岗位或约定不明的，用人单位有权根据生产经营需要合理调岗，判断合理性应考虑用人单位经营必要性、目的正当性、调整后的岗位是否为劳动者所能胜任、工资待遇等劳动条件是否有不利变更等；

3. 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，用人单位不得自行调整岗位。

4. 对于劳动者接受调岗但不接受调薪的，并非全部予以否认，而是要结合用人单位实

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权益。

5. 劳动合同中如对工作地点约定不明，包括宽泛约定工作地点且无其他特别提示的，劳动者实际工作地点视为双方确定的具体工作地点，用人单位不得无理由变更。

6. 即使明确约定用人单位可以单方变更工作地点，仍需审查工作地点变更的合理性，包括对劳动者的生活影响、用人单位是否采取合理弥补措施等。

基于上述规定，用人单位在调整劳动者岗位时应当注意以下几个方面：

1. 在劳动合同中明确约定用人单位有权在合理范围内对劳动者的岗位进行调整。
2. 岗位调整应当有充分理由、在合理范围内进行，不应无合理理由地降低工资待遇、或将劳动者调整至其无法胜任的工作岗位。
3. 用人单位在调整岗位前应当履行必要的提前告知义务，在当事人提出异议时应对其调整行为做出合理解释，做到有理有据。