

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 172 回 天津劳动争议事件的审理指南

(撰稿人：纪桦)

2018年2月13日

对天津劳动争议案件审理指南中劳动合同变更条款的解读

《天津法院劳动争议案件审理指南》(下称“**指南**”)于2018年1月1日起执行,是自《劳动合同法》实施十年以来,天津市高院第一次出台的劳动争议案件司法文件,为天津地区劳动争议案件审理提供了较为具体和统一的标准。

该指南分八个部分共42条,本文将就指南第四部分“劳动合同的变更”第19条的规定,进行解读。

条文内容:

四、劳动合同的变更

19. **【用人单位单方调整工作岗位的合法性审查】**用人单位对劳动者的工作岗位进行调整,应当同时具备以下条件:

(1)符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定;

(2)符合用人单位生产经营的客观需要;

(3)调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当,但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项、第二项,因劳动者患病或者非因公负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位,或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外;

(4)调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性;

(5)不违反法律法规的规定。

用人单位因生产经营状况发生较大变化,经济效益出现下滑等客观情况,对内部经营进行调整,属于用人单位经营自主权的范畴,由此导致劳动者岗位变化,待遇水平降低,劳动者主张用人单位违法调整工作岗位,降低待遇水平的,不予支持。

用人单位主张调整劳动者工作岗位合法,应承担举证证明责任。

解读：

该条属于指南的亮点之一，体现了对用人单位经营自主权的尊重。另外，笔者认为理解该条还可以从以下角度入手：

一、该条解决了《劳动合同法》第三十五条和第四十条规定之间在案件适用中的矛盾。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。……”，而第四十条的规定又隐含了用人单位在三种法定情形下，有权调整劳动者的工作岗位。因此导致在某些案例中，用人单位主张依据第四十条对劳动者的工作岗位进行变更，而劳动者则依据第三十五条主张变更工作岗位必须经双方协商一致。根据指南第 19 条的理解，如果用人单位主张根据劳动合同法第四十条进行岗位调整的，则必须证明调整岗位符合指南第 19 条规定的所有条件，而无需将是否符合劳动合同法第三十五条的规定作为首要条件。

二、另一方面，指南的该条并未任意扩大用人单位单方调整工作岗位（即单方变更劳动合同）的权利，实际上仍旧是对用人单位在第四十条的法定情形下单方调整工作岗位的合法性认定设定了条件。实务中，即使用人单位存在第四十条规定的法定情形，但单方调整工作岗位（属于变更劳动合同的内容之一）合法性欠缺、合理性不够的，仍将导致用人单位依据第四十条作出的单方解除行为被认定违法的后果。