

用人单位变更岗位需与劳动者协商

南海普法·伴您同行

以案说法

知识产权篇

案情回顾

陈小明毕业后进入A公司工作并签订了劳动合同，岗位为业务主管。其后，公司未与陈小明商议，直接对陈小明调岗降级降薪，新的岗位为普通一线营销员职位。陈小明先后数次向公司提出异议，但公司不予理会。于是陈小明向公司发函要求解除劳动合同。那么，陈小明与A公司之间是否已经解除了劳动合同？A公司是否需要向陈小明支付赔偿金？

部门说法

根据《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。本案中，A公司在事先未协商一致的前提下直接对陈小明作出调岗降级降薪决定，陈小明不同意并与公司进行交涉，但公司并未予以纠正。依据《劳动合同法》



第三十八条，自陈小明的解除劳动合同函送达公司之日起，双方之间的劳动合同正式解除。而根据《劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当向劳动者支付赔偿金。本案中，因解除劳动合同行为是由陈小明主动提出的，故双方解除劳动合同的情形并不符合用人单位违法解除的情形，A公司不需要支付陈小明赔偿金，但A公司仍应该按照

《劳动合同法》第四十六条的规定，向陈小明支付解除劳动合同的经济补偿金。

用人单位要想调整劳动者的工作岗位，应该按照法律的规定及单位内部的程序，与劳动者进行协商、沟通，并以书面的形式对劳动合同的相关内容进行调整。否则，用人单位强行调岗，可能会被认定为未按照劳动合同约定提供劳动条件，劳动者可据此提出解除劳动合同并主张经济补偿。

法苑 不与员工商量擅自调岗单位被判罚八万元

用人单位无故能否擅自调整员工工作岗位？烟台一单位在没有与员工协商一致的情况下，擅自调整员工工作岗位，且降低薪酬待遇，经法院审理认定该用人单位行为违法，判决用人单位支付员工经济补偿金8万多元。

“我原来的岗位属于销售岗位，公司却要求我到制造部从事生产工作，这两个岗位的工作性质完全不一样，薪酬待遇也降低了不少。”王某称，2014年其与某电气公司签订了书面合同，合同中约定用人单位可以根据本单位生产经营、工作上的需要或劳动者的工作能力、业绩调整劳动者的工作岗位或地点。在签订合同时约定的岗位为销售岗位。

在工作期间，该电气公司直接向王某下达调岗通知，将王某从销售岗位调到制造部从事生产工作。王某接到通知后，多次寻找领导协商此事，但均被电气公司拒绝，无奈之下王某将电气

公司诉至法院，主张因单位单方面变更岗位，降低其薪酬，未按劳动合同约定提供劳动条件，故要求解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿金。

烟台牟平法院审理认为，王某与某电气公司签订的合同对双方具有约束力，双方应当履行合同约定的义务。合同中虽然约定了用人单位享有调岗的权利，但须符合对应的条件，且须经过双方协商。

该电气公司将王某直接从销售岗位调到生产岗位，两个岗位之间的工作性质及工作内容截然不同，劳动薪酬亦有差异。在涉及王某切身利益的情况下，该电气公司未有证据证实调岗的必要性，且未与王某进行协商，单方作出调岗决定不符合法律规定，王某据此提出解除劳动合同，要求经济补偿金，理由正当。

最终法院判令电气公司支付王某经济补偿金8万多元。

信息推送：

5月4日至5月20日，逢周五到周日，南海区普法办、南海区人力资源社会保障局和南海区总工会将联合举办“共建共治共享 构建和谐劳动关系”主题学法大赛，参与答题有机会获得微信红包、手机话费和华为手机。详情请关注“南海普法”、“就业南海”、“南海职工家”和“南海社保”微信公众号。



南海普法



就业南海



南海职工家



南海社保

高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜

全面贯彻落实党的十九大精神

中共佛山市南海区九江镇委员会 宣