



员工不能胜任工作时，用人单位如何行使对员工的调岗权？

【经典案例】

李某于2013年9月进入上海某通信公司研发部门工作，该公司的研发部分3个研发小组，李某在研发二组担任研发工程师，月薪为8000元。工作一年后，公司发现由于李某研发能力欠缺，几次项目研发都因其而进度延迟。2014年10月，研发部门对研发小组进行半年度考核时，李某考核不合格。由于3个研发小组组长都不愿意李某加入其团队，研发部门与公司人事部和售后服务部协商后，由公司人事部发出通知，调整李某的工作岗位至售后服务部，担任客服专员，月薪为3000元。因客服专员与原岗位差别过大，李某不愿意去售后服务部上班。公司人事部在多次督促李某去新岗位报到后，李某仍不愿意去售后服务部上班。公司以李某连续旷工为由，向其发出解除劳动合同通知书。李某不服，向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是：员工不能胜任工作时，用人单位如何行使对员工的调岗权？

公司认为，《劳动合同法》第四十条赋予了用人单位的单方调岗权。公司在李某不能胜任工作的情况下调整李某的工作岗位，符合法律的规定。但李某拒绝到新岗位工作，消极怠工，符合《劳动合同法》第三十九条第(二)款的规定，用人单位可以解除劳动合同，无需向李某支付解除劳动合同的经济赔偿金。

仲裁委员会认为，该案中，通信公司虽在李某不能胜任工作的情形下，调整李某的工作岗位，但通信公司没有考虑调岗的合理性，将李某从技术岗位调至行政岗位工作，并且薪酬差距过大，所以，通信公司应承担违法解除劳动合同的经济赔偿金。

【律师说法】

根据我国法律的规定，用人单位依法可以调岗的情形有：

- 1、双方经平等协商就岗位的变更达成了一致的意思表示；
- 2、劳动者不能胜任工作；
- 3、医疗期满劳动者不能从事原工作；
- 4、劳动者因工丧失大部分劳动能力；

根据《劳动合同法》第四十条第二项的规定：“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，用人单位可以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，解除劳动合同。”该项实际规定劳动者不能胜任现有岗位的情况下，用人单位享有一定的调岗权。在本案中，员工李某在不能胜任工作的情况下，用人单位想要调整李某的岗位必须合理，即调整后的岗位应与调整前的岗位存在一定的关联性，并与劳动者的劳动能力、专业和技能相适用且不可降低调整前岗位的薪酬。而该案中的用人单位在调岗时将李某从技术岗位调到行政岗位并且大幅度降薪，属于明显的不合理调岗，所以该公司应该承担赔偿责任。

本案的指导意义在于，在实践中，企业根据劳动合同约定的调岗权作出合理的调整岗位通知后，劳动者应服从用人单位的工作安排，在劳动者不予配合并且有旷工等严重违反劳动纪律行为的情况下，用人单位提出解除劳动合同的，其解除劳动合同的行为不应认定为违法解除。用人单位只需提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付一个月工资，便可解除劳动合同，但应支付经济补偿金。而对于明显不合理的调岗决定，如调岗前后的福利待遇、劳动强度、职位级别等相差较大的，劳动者可请求确认调岗无效，要求用人单位继续履行劳动合同。

(文章来源：微信公众号(湖南通程律师事务所) 文章有删改)



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com