



用人单位单方调岗调薪操作指南（2013 版）

齐精智律师著

《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施后，劳动合同中“工作岗位”和“劳动报酬”的约定就成为了法定必备内容。用人单位往往以享有用工自主权为由，对劳动者的工作岗位和劳动报酬进行单方变更调整。

但依据《劳动合同法》第三十五条的规定，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。用人单位对工作岗位和劳动报酬的变更调整属于对“劳动合同的变更”，而对于劳动合同的变更要经过用人单位与劳动者协商一致并且采取书面形式。这在实践中对于用人单位来讲是非常难以操作的，不具有可行性。

用人单位不满劳动者的工作表现，如何以单方决定对劳动者调岗调薪？依据《劳动合同法》和《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》的规定，合法的操作方式如下：

一、用人单位单方口头通知变更，员工实际履行一月后有效。

1、法律依据：

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第十一条的规定：变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

2、用人单位行使口头单方解除权要件：

(1)不需要劳动合同同意，用人单位单方决定；

(2)不需要书面形式，用人单位口头通知；

(3)员工实际履行变更后的劳动合同超过一个月未提出书面异议。

3、用人单位单方口头变更劳动合同法律效力。

用人单位单方口头通知变更“工作岗位”和“劳动报酬”，员工未提出书面异议实际履行一月后，虽然书面合同没有变更但法律上以实际变更内容为准。

二、用人单位可以劳动者不能胜任工作为由单方调整岗位。

1、法律依据：

《劳动合同法》第四十条规定：劳动者不能胜任工作，经过培训或者岗位调整，仍然不能胜任的，用人单位可以解除劳动合同。

2、用人单位行使员工不能胜任工作单方调岗权要件。

(1)劳动者不能胜任工作；

(2)用人单位可不经员工同意对其调整工作岗位。

3、用人单位行使员工不能胜任工作单方调岗权法律效果。

劳动者不能胜任工作，法律就赋予了用人单位对其进行培训或者岗位调整的单方权利。劳动者经过培训或者岗位调整后，仍然不能胜任工作的，用人单位有权利单方决定解除劳动合同。

综上，用人单位单方变更合同内容必须严格依法进行，否则就是违反劳动合同法的行为。

版权声明：

本文版权归属齐精智律师所有，未经许可不得用于商业用途。为个人学习等合理使用的引用和转载请注明出处。

尊重他人的知识产权就是尊重你自己。