

未经员工同意，公司可以对员工调岗吗？

产品名称	未经员工同意，公司可以对员工调岗吗？
公司名称	杭州好又快财务管理有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	杭州市上城区置鼎时代中心4幢632室
联系电话	0571-87911962 17764573265

产品详情

公司能否单方对员工岗位进行调整，一直是劳动争议的热点问题。

司法实践中通常认为“用人单位对劳动者工作岗位的调整，应当符合必要性、合理性、正当性和合法性原则。用人单位对劳动者工作岗位的调整，如果对劳动者具有较大的损害，应当给予合理补偿。”

一般主要从以下角度对公司单方调岗行为的进行综合判断：

生产经营需要

公司需提供内部做出的组织架构调整决定、生产经营调整相关资料。用来举证证明其单方调岗是基于生产经营的客观需要。

劳动合同或规章制度规定

若公司能证明其单方调岗的行为符合劳动合同约定或内部规章制度规定，且相关规章制度已经过民主公示程序，由员工签收确认的，则能在一定程度上证明其单方调岗行为的合理性。

是否具有惩罚性、歧视性或侮辱性

通常，公司可以从调岗前后岗位职责变化不大具有关联性、薪酬待遇与原岗位基本相当甚至提高等角度，证明其调岗行为不具有惩罚性、歧视性或侮辱性。

劳动报酬及其他劳动条件的影响

公司需提供材料证明调岗后员工的劳动报酬、劳动条件等未受到严重不利影响的，如：调岗待遇提高，调岗后的工作内容与之前工作具有关联性。

员工是否胜任调整后的岗位

一般情况下，调整后的岗位应当与调整前的岗位有一定的关联性。如果员工不具备新岗位的任职能力，公司还应当负责培训教育，以使员工能适应新的工作岗位。

工作地点如有不便，是否提供必要协助或补偿

如公司对于员工的工作地点作出不便调整的，公司需提供必要协助或者补偿措施。如果公司未提供合理措施予以协助的，仲裁机关倾向于支持员工以调岗不合理为由拒绝公司岗位调整的诉讼请求。

调岗前必要的沟通、告知和协商程序

公司在调整岗位前应当向员工告知新岗位的所在部门、岗位名称、岗位类别、岗位内容、工资待遇等内容，向员工履行必要的告知和解释义务，确保员工了解调岗的原因和后果。

总 结

综上所述，如果公司未能遵守上述条件，单方面进行岗位调整，尤其是未经协商一致或者调岗缺乏合理性，员工有权拒绝，并要求继续履行原劳动合同。

此外，如果公司的调岗行为违反了法律规定，员工还可以依法要求赔偿或者申请劳动仲裁。

如果公司未能证明调整岗位的必要性及合理性，或者调整岗位给员工造成较大损害，法院可能会认定公司的行为违法，应当给予员工合理补偿。