



## 企业内部调整是否属于“客观情况发生重大变化”？

### 【经典案例】

安某于2016年7月入职湖南某公司，双方订立无固定期限劳动合同，约定安某的岗位为公司运营部门总监，月薪2万元。2017年6月，公司告知安某，为精简组织架构，决定撤销安某所在的运营部门总监岗位，另设运营沟通总监及运营拓展总监，但上述两个岗位均已有合适人选，现特别为安某设立公司高级顾问岗位，月薪降为1万元，并希望能与其签署变更劳动合同协议书。安某不同意上述公司的相应请求，该公司即以“订立劳动合同时的客观情况发生重大变化，双方未能就变更劳动合同内容达成一致”为由，向安某发出《解除劳动合同通知书》，并向安某支付了解除劳动关系的经济补偿以及代通知金。安某认为公司的解除行为实属违法，故向当地劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求撤销《解除劳动合同通知书》并继续履行劳动合同。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为：企业内部调整是否属于“客观情况发生重大变化”？

仲裁委审理后认为，公司根据生产经营需要，调整安某的工作岗位，系为应对市场变化主动采取的经营策略调整。并非法律所述的“客观情况发生重大变化”，法定的“客观情况”应是受非企业所能控制的情形，如因当地政策原因被政府强制要求迁址、根据法律法规原因被要求终止某项业务等。公司虽然支付了安某经济补偿及代通知金，但并不代表其解除行为合法，故对安某的仲裁请求予以支持。

### 【律师说法】

根据《劳动合同法》第四十条规定，“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。用人单位提前30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，可以解除劳动合同。但用人单位不可以随意解释“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”。

而原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第二十六条也对此有相关规定，本条中的“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条（指经济性裁员）所列的客观情况。在实践中，对“客观情况发生重大变化”的认定应当具备以下几点：a、变化应当具有实质性，是客观存在的；b、变化在劳动合同订立时是不可预见的；c、变化的出现不可归责于双方当事人，且双方当事人主观上不存在过错；d、变化已导致劳动合同全部或部分无法履行。

用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当从经营者的角度对市场可能产生的波动及生产经营策略可能产生的变化有所预见。如确因生产经营需要需调整劳动者工作岗位的，应与劳动者协商一致书面变更或解除劳动合同。在双方无法达成一致的情形下，用人单位仅能通过相近或类似岗位上安排劳动者工作等方式来为员工作出职能安排，并不得随意降低劳动者的工资标准，亦不能简单地解除劳动合同，故员工要求继续履行劳动合同的请求，于法有据，应予支持。

文章来源：中国法院网 文章有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！  
Hotline: 400-699-7800 www.blueseahr.com