



## 遇上变相裁员怎么办

山东省昌乐县司法局 张兆利

面对企业大幅降薪、任性调岗等变相裁员，不少农民工陷入“走人”还是“保饭碗”的两难境地。遇到这些情况时，劳动者该如何维权？

### 任性调岗位 可行使“拒绝权”

邹某在一家塑胶制品公司务工。最近半年，公司的出口订单大幅缩减。他本来在车间担任班长，可公司找借口撤销其班长职务，让他重新回到普通员工岗位。邹某在同事面前感到非常尴尬，加之薪金也降低不少，他只好自动离职。

**点评：**关于用人单位的法定单方调岗权，《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定了以下三种情形：一是劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作的，用人单位可以单方主动给劳动者调整合适的工作岗位；二是劳动者不能胜任原来工作岗位的需要，用人单位可以通过对劳动者进行岗位培训提高工作技能的途径，单方面再次给劳动者安排适合的工作岗位；三是企业转产、重大技术革新或者经营方式调整而面临经济性裁员之前，用人单位也可以单方面变更一次劳动合同，其中包括变更岗位。这就是说，用人单位在单方调岗时，既要符合法律规定，又要在合同约定框架内与劳动者协商，重新确定工作岗位。

本案中，用人单位没有经过法定的协商等程序，擅自单方面调整邹某的工作岗位，且大幅降薪，显然与法律规定相悖，该调岗降薪行为因违法而无效。对此，邹某有权拒绝调岗，也可以请求法院在判决恢复原工作岗位的同时，要求用人单位支付调岗降薪期间的工资差额部分。

### 工资被减半 可主张“恢复权”

杨某3年前入职某物流公司，双方口头约定岗位为物流车司机，工资按每日400元计算。从去年8月初开始，公司宣布因经济效益大幅下滑，所有员工工资一律下调50%。工作量无任何变化，工资却突然遭遇减半，杨某虽感到不公，但在“工作难找”的境况下，只能选择接受。

**点评：**虽然杨某与公司未签订书面劳动合同，但这并不意味着公司就可以随意减少工资。入职3年多来，公司一直按照双方约定的标准支付工资，在杨某工作岗位、内容、工作量均未发生变化的情况下，公司随意大幅降薪，显然系单方擅自行为。根据《劳动合同法》的相关规定，劳动者和用人单位签订的

