虽合同约定可变更 但工作地点并非想动就动

公司以不服从调动辞退员工赔款24万元

工会律师：变更工作地点以单位和员工协商一致为原则

□本报记者 王香阑 文/摄

《劳动合同法》明确规定，工作地点是劳动合同的必备条款，但有的用人单位为了用工方便，在劳动合同中不明确约定职工的具体工作地点，或者在合同中加入单位有权单方面调整工作地址等内容。工会律师介绍，这样并不能免除用人单位的责任，比如本文中的珊唬珈商贸公司，就因劳动合同未明确约定工作地点而单方决定调业务经理温夏悦到其他门店工作，结果为此支付了24万元赔偿。

不同意调店 业务经理被辞退

珊唬珈商贸公司是一家在业界有着较大影响的企业，仅在北京就有十几家门店。2006年1月，25岁的温夏悦入职到该公司成了一名业务员，被安排在A店工作。一年后，公司将其调到B店，升职为业务主管。两年后，她以业务经理助理的身份到C店工作。2011年，她再次回到A店时，职务已变成了业务经理，而且在这个岗位上一直干到2015年。

去年3月27日，温夏悦接到公司通知后来到单位人事部。周部长先是对她的业务能力赞扬一番，然后说：“因公司业务调整，领导研究后决定把你调到F店去工作，岗位还是业务经理，工资标准不变。”说着，把一份打印好的《调整工作通知书》递给她。

一听是去F店，温夏悦很不高兴：“我的薪水由基本工资和绩效工资构成，业务经理的绩效工资是按所在门店的销售额计算的。F店开业两年多换了4个业务经理，该店选址有问题、店长与每个业务经理都有矛盾，所以该店的销售量一直上不去。虽然我过去后工资标准不变，但因这家门店的销售额太低，绩效工资会少一大块，所以收入肯定会受影响的。”

周部长对她说：“回去把表填了周一交回来，4月1日就到F店报到上班。”

发生劳动争议的职工到北京市总工会法律服务中心申请维权。

3月30日上午，温夏悦把《调整工作通知书》交给周部长，表示不同意到F店去上班，她在通知中“员工本人意见”一栏中写的内容是：“本人家住在西五环外，到F店上班乘公交车、地铁平均单程需要3个多小时，交通实在不方便；另外，本人近期刚贷款买了房，而F店收入与我目前的月薪差距太大，我过去工作势必会给家庭生活造成困难；而且本人能力有限，无法保证能把F店的业务做好。我对A店工作比较熟悉，所以我不同意到F店工作，恳请公司让我继续留在A店。”

单位并未理会温夏悦的意见，于当天在OA管理平台上发布通知，称公司已将温夏悦正式调整到F店任业务经理。同时，人事部取消了温夏悦在A店的电子考勤权限。

4月1日，温夏悦到A店上班时无法打卡，但身为业务经理，她依然坚持工作，只是每天上下班时都会用手机拍下自己在A店工作的情形。

4月6日，公司发布通知：温夏悦于2015年4月1日至4月5日未到F店上班，既未履行请假手续也没交病休证明，属于无故旷工。依据《员工手册》，旷工5天属于严重违纪行为，故单位决定从即日起与温夏悦解除劳动关系，且不支付任何经济补偿。

单位称员工调动是惯例 法律要求不能随意

不同意单位变更工作地点就被辞退，温夏悦心里不服，决心维权。于是，她向公司所在地的工会组织申请劳动争议调解，要求单位撤销《调整工作通知》，单位拒绝调解。随后，她申请劳动仲裁，要求珊唬珈商贸公司支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年假工资。

仲裁委经过审理，裁决单位向温夏悦支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年假工资等共计24万元。珊唬珈商贸公司不服，起诉至法院，要求无需支付这笔赔偿款。

法院开庭审理时，人事部周部长代表公司参加庭审。他先提交了几份员工调动通知表，说：“在我们公司内部，员工在各个门店之间流动是惯例。比如温夏悦在职期间，就曾先后在A、B、C三个门店工作过，算上F店共变更过4次工作地点。而且员工在流动到其他门店时，职级、工资标准都会保持不变。所以，将温夏悦调到F店工作是企业的正常管理，是合理合法的。她未按时到F店上班构成旷工，与其解除劳动合同单位并没有做错。”

温夏悦不同意：“我不认可这些材料的真实性和证明目的，它与我的案件没有关系。我确实曾在单位所属的多家门店工作过，但那不是所谓的员工流动惯例，而是因升职才调店的，从普通业务员到业务主管、业务经理助理、业务经理，我三次升职所以调换了三次门店，而且每次薪酬都会增加。最重要的一点是，以前每次调店都是双方协商一致、我在《调整工作通知书》上签字表示同意后进行的。这次变更工作地点的情况与以往不同，双方没有协商达成一致，我也没有签字表示同意，所以不能证明公司将我调到F店工作是合理合法的。”

说起旷工一事，温夏悦提交了2015年4月1日至4月5日在A店上班时的照片，以及A店两名员工出具的证言。她说：“因公司取消了我在A店电子考勤的权限，所以每天上下班、工作期间我都会拍照留证。”说罢，两位证人为其出庭作证，表示在4月1日至5日上班时，分别看到温夏悦在门店里接待客户、为客户解决售后问题等。

周部长表示，两位证人虽然是A店员工，但与温夏悦之间有利害关系，对证人证言不予认可。他认为从2015年4月1日起，温夏悦被调到F店工作，她在A店没有工作岗位和工作内容，即使有人证明4月1日至5日她出现在A店也不能代表其上班了。所以，温夏悦旷工5天是事实，单位与其解除劳动合同并不违法。

法院认为，工作地点的变更属于劳动合同的变更，应当遵循平等、自愿、协商一致的原则。用人单位单方变更的，应就该变更的合理性承担举证责任。本案中，珊唬珈商贸公司以员工在各门店之间流动是公司惯例为由，免除其作为用人单位对单方变更劳动者工作地点的合理性承担举证责任，法院不予支持。单位以业务调整为由变更温夏悦的工作地点，对此主张未进行举证。从单位提交的温夏悦之前多次工作地点变更材料来看，都是经过温夏悦本人签字确认即双方协商一致后才变更的，而此次将其调到F店工作并未得到本人同意，造成温夏悦在A店上班却无法打卡，系单位对其工作地点的调整不当、进而取消其在A店的电子考勤权限所致，所以，单位以严重违纪为由与温夏悦解除劳动关系缺乏依据，判决单位支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年假工资等24万元。

不到新地点上班即开除 单位赔款24万

判决后单位不服，又上诉到中院。

在二审开庭审理时，珊唬珈商贸公司人事部周部长提交了单位与温夏悦签定的劳动合同：“公司在全国有几十家店铺，因员工在门店之间流动是惯例，所以我们在合同中未确定她具体在哪个店上班，而是约定了她在业务部工作。每个门店都有业务部，所以单位调整业务员、业务经理去哪个门店都属正常工作安排。同时，我们在合同里还有‘单位可根据经营需要变更员工的工作岗位和工作地点，员工对此表示理解并同意’的条款，因而公司调她到F店工作是合法的。”

温夏悦认为，劳动合同中没有约定明确的工作地点，自己入职时在A店工作，从2011年起又一直在A店上班，所以应当认定其工作地点为A店，而期间的几次调动都是因升职、提高薪酬而变更的，与本次调动无关，不能证明此次变更工作地点是合理的。

中院认为，《劳动合同法》规定劳动合同的变更，需用人单位与劳动者协商一致。双方在劳动合同中约定温夏悦在业务部工作，至于哪个门店的业务部未明确，但不能视为公司所属的任何门店都是温夏悦的工作地点，故认为双方未明确约定工作地点。根据温夏悦的工作情况，应当认为双方就其在A店工作已达成合意，单位将她调到F店工作应与其协商。双方协商无法达成一致时，单位应当就该调动的必要性及合理性提供相关依据，以使法院判断温夏悦不愿服从的行为是否构成严重违纪。虽然双方在劳动合同中约定单位可根据经营需要变更员工的工作岗位和工作地点，但并不代表单位就可以置《劳动合同法》不顾而未与员工协商就单方面随意变更其工作地点。

中院认为，在以往变更工作地点时，温夏悦均在《调整工作通知书》上签字表示同意，而在此次变更到F店时，她在“员工本人意见”一栏中明确写下“不同意到F店上班”及理由，但单位未给予回应，而是单方作出调动决定，并取消了温夏悦在A店的电子考勤权限，所以单位认定她旷工缺乏依据，以此为由解除劳动合同不能成立。最后，中院终审判决珊唬珈商贸公司向温夏悦支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年假工资等共计24万元。

■工会说法

变更工作地点 单位应与员工协商一致

因劳动合同中约定的工作地点不明确而引发的劳动争议屡见不鲜，针对这个问题，记者采访了工会调解员、北京市兰台律师事务所的程阳律师。她说，根据《劳动合同法》第17条的规定，“工作地点”属于劳动合同的必备条款。它既是劳动合同的履行地，又与劳动者的工作、生活密切相关，所以用人单位在与劳动者签订劳动合同时，应当明确约定工作地点。但实践中，一些单位为了用工方便，往往在劳动合同中并不明确约定具体的工作地点，并且还要注明“单位因经营等需要调整工作地点和工作岗位时，劳动者应当服从”。那么，用人单位能否依此内容来单方变更员工的工作地点呢？

程阳律师介绍，在司法实践中，对这类劳动争议一般有三种裁判模式：一是该类条款属于《劳动合同法》规定的必备条款，而该种约定排除了劳动者的合法权利，属于无效约定，用人单位以该合同约定而调整工作地点的，单位单方变更劳动合同属于违法变更；二是根据劳动合同类似约定调整工作地点时，是正常履行劳动合同而不是单方变更劳动合同的行为，单位单方变更劳动者工作地点合法；三是根据类似条款对工作地点进行变动时，此类工作调动属于单位用工自主权的范围。合同约定单位可根据经营效益的实际需要调动劳动者的工作岗位，劳动者必须无条件服从，否则用人单位有权按单位规章制度对劳动者进行处罚，严重者将无条件解除双方的劳动合同。此项约定系双方当事人自愿达成，内容明确，不违反相关法律规定，属合同的有效条款，双方当事人均应遵照执行。

由此可见，实践中对该问题的认识是不同的，如何判决，由双方当事人提供的证据来决定。但从用人单位的经营来看，工作地点的变动又在所难免。在这种情况下，程阳律师建议用人单位在劳动合同中约定工作地点时，至少要包括单位的注册地、主要经营地，在国外或者其他省市有分支机构的企业还要考虑到实际经营情况来约定工作地点，并且在变更工作地点时要考虑员工的工作职务、薪资等切身利益问题，这样既可以在一定程度上保证用人单位用工的灵活性，又能确保劳动者的合法权益不受损失。

程阳律师强调，无论怎么说，用人单位变更员工的工作地点时，应当协商一致后再进行调整，这样可以有效避免劳动争议的发生。

（本文当事人均为化名）