

单位生产车间外迁 要求员工第二天到岗否则视为自动离职

未协商变更工作地点 公司被判支付1.7万元

□本报记者 王香澜

《劳动合同法》第40条规定，当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时，用人单位提前三十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。根据上述条款，当企业搬迁致使劳动者变更工作地点时，首先要与劳动者进行协商，协商不成时再履行法律程序方可解除劳动关系。

蹇卫信设备公司的生产车间在外迁时，未与员工洪付元进行协商，便发通知要求他在第二天到新工作地点上班。洪付元未按通知规定的时间到岗，双方解除劳动合同，单位未支付任何补偿。经工会法律援助，近日，洪付元获得了公司支付的1.7万元解除劳动合同经济补偿金和代通知金。

**员工：
已约定工作地点
我不同意到外地上班**

“我是从2014年1月1日起到蹇卫信设备公司上班的，岗位是生产车间的组装工，入职当月公司跟我签订5年固定期限劳动合同。”洪付元介绍，劳动合同中未明确约定工资标准，标注的工作地点为公司工商注册地——某工业园区，而他实际工作地点在公司生产车间所在地——北京市五环外的某村庄。

2017年中旬，车间所在地政府发布关于开展安全生产大检查的通知，要求辖区企业开展深化重点行业领域专项整治行动。同年8月1日，公司将生产车间搬迁至河北，并向包括洪付元在内的所有车间员工发布《车间搬迁通知》。该通知载明：“生产车间全体员工：随着政府近几年对环

境治理整顿的力度不断加大，鉴于本企业在生产过程中对环境、空气都存在污染，自2017年1月起，相关机构不断派人到我单位的生产车间进行检查，要求间歇性停产。自7月25日起，要求我公司全部停产，并进行24小时监控。迫于以上原因，同时为了确保企业能够继续维持正常的生产经营活动，公司经研究决定，自2017年8月1日起将生产车间迁至河北，车间所有员工从2017年8月2日起到该地点上班，原薪资待遇保持不变。为了将员工的生活和工作带来的不利影响降到最低，车间搬迁后，公司将免费为需要住宿的人员提供集体宿舍。未按本通知时间到岗者，视同员工自行提出离职，公司不给予任何补偿。”

接到通知后，洪付元并未按照《车间搬迁通知》的要求到新地点上班，他说：“公司与我签订的劳动合同中已约定工作地点在北京，所以我不同意到外地去工作。”

不久，洪付元申请劳动仲裁，要求公司支付解除劳动合同经济补偿金、解除劳动合同代通知金。

仲裁委受理后，裁决支持了洪付元的仲裁请求。蹇卫信设备公司不服，向法院提起诉讼。随后洪付元申请了工会法律援助，因他是农村户籍，符合受援条件，北京市总工会法律服务中心便指派律师为他提供法律援助。

**单位：
已提供宿舍
员工离职我们不付补偿**

之所以对仲裁委的裁决不服，蹇卫信设备公司生产车间的刘主任说：“因政策原因我公司才将生产车间搬迁到河北的，虽

然洪付元的工作地点发生了变化，但政策性搬迁这种传言很早就有了，他在与我公司签订劳动合同时应该有所预见，所以，我们生产车间搬迁不属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化。”

说罢，他拿出一些照片：“为了不影响车间员工到河北后的工作与家庭生活，我们不仅为大家定期提供班车，还给他们建造了宿舍。瞧，这些员工在宿舍里住得多好啊，这些都能反映企业为大家做了很多实实在在的好事呢。”

刘主任说，公司总部还在北京，领导也不愿将车间搬迁到外地，毕竟管理起来很麻烦。但既然绝大多数车间员工在外迁后都能按时到岗上班，公司又给洪付元提供了集体宿舍，把对他个人的影响已经降到了最低，所以双方所签劳动合同并未达到无法继续履行的程度，洪付元不按《车间搬迁通知》的要求按时到车间新地点上班，属于其自动离职，故公司不同意向他支付解除劳动合同经济补偿金及代通知金。

**法院：
未协商就变更工作地点
单位行为不合法**

对于单位的说法，洪付元认为：“我入职后工作地点一直在北京市五环外的某村庄，公司在未与我协商的情况下就要求我到河北上班，并明确表示不到岗者视为自动离职且不给任何补偿，公司这种行为违反法律规定，所以应当按照《劳动合同法》第40条的规定支付解除劳动合同经济补偿金和代通知金。”

法院开庭审理此案时，刘主任作为单位一方的代理人出庭。他说：“我公司从未表示过与洪付元解除劳动合同，双方劳动合

同是因他不到岗工作而解除的，所以，依据法律规定我单位无须支付经济补偿金和代通知金。”

法院审理后认为，按照蹇卫信设备公司《车间搬迁通知》的要求，洪付元新旧工作地点之间的距离超过社会通常认知的可预见的合理范围，劳动合同继续履行对他显失公平。即便公司为他提供了集体宿舍，该措施也不足以合理平衡因车间搬迁给洪付元造成的不利影响。结合车间搬迁的社会背景，足以认定公司与洪付元劳动合同订立时所依据的客观情况已经发生重大变化。洪付元主张公司从未就变更工作地点或劳动合同内容与他进行过协商，单位虽然不认可他的观点，却未提供证据证明公司曾就上述事项与他进行过协商，所以法院对公司的主张不予支持。

另外，公司发出搬迁通知后要求洪付元第二天到新工作地点上班，间隔时间明显过短，结合公司《车间搬迁通知》中“未按本通知时间到岗者，视同员工自行提出离职”的内容，可以认定公司在发出上述通知时已经对不到新工作地点上班的员工做出了解除劳动合同的意思表示，故公司关于洪付元系自行离职的主张属不当，法院不予支持。

最后，法院认定蹇卫信设备公司与洪付元解除劳动合同的行为明显不当，判决公司支付解除劳动合同经济补偿金和代通知金共1.7万元。

**二审：
维持一审判决
员工胜诉获1.7万元**

公司对判决结果不服，刘主任说：“我单位通知洪付元到河北上班，是正常的经营管理行为。他到新地点工作，工资及其他福利

待遇均未降低，而且公司还给他提供了免费的宿舍，他完全可以过去上班嘛。另外，我单位未通知他解除劳动合同，本案不属于《劳动合同法》第40条规定的因客观情况发生重大变化由用人单位解除劳动的情形，所以洪付元不应当要求公司支付解除劳动合同的经济补偿金和代通知金。”

于是，公司以一审判决认定的事实错误、适用法律错误为由上诉到中级法院。二审中，双方当事人均未提交新证据。

二审法院认为，蹇卫信设备公司因政策及行政管理原因将其生产车间从北京迁到河北，考虑到上述两地之间的客观距离，此次搬迁导致的工作地点变更势必对洪付元的工作及个人生活造成重大影响，据此，可以视为双方劳动合同订立时所依据的客观情况已经发生重大变化。

《劳动合同法》第40条对该种情形作出了明确规定，公司本应依照法律规定与洪付元进行协商，经双方协商未能就变更劳动合同达成协议时，公司方可提前三十日以书面形式通知洪付元或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同。但蹇卫信设备公司并未依法履行法定程序，而是径直向洪付元发出第二天到新工作地点上班即视为自行离职且不支付补偿的《车间搬迁通知》，该公司的上述作为已经足以构成解除劳动合同的不当行为，应当就此承担不利后果。现双方均认可劳动关系已经解除，而洪付元仅就解除劳动合同补偿金及代通知金提出诉讼请求，请求的数额并未超过蹇卫信设备公司就其不当行为应承担的赔偿责任，一审法院予以支持并无不当，二审法院对此予以维持。

近日，二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

将单位解聘写成“申请离职” 经济补偿打水漂

编辑同志：

半年前，公司突然提出解除与我尚有三个月才到期的劳动合同。基于本来就有与男友一同创业的意愿，我当即表示同意。但在签订《解除劳动合同协议书》时，公司却在“解除原因”一栏写明是我“因另有就业意向，申请离职”。我当时觉得反正要走了，就对此没在意，然后签了字。

谁知，事后公司以我主动离职为由拒绝向我支付经济补偿金。经申请仲裁和诉讼，仲裁委和法院均基于我不能提供证据证明是公司要我离职而驳回了我的请求。请问：这到底是为什么？

读者：胡丽萍

胡丽萍读者：

仲裁委和法院的处理并无不当。

《劳动合同法》第46条第(二)项规定，“用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致

解除劳动合同的”，应向劳动者支付经济补偿。其中强调的前提之一，是“用人单位向劳动者提出解除劳动合同”，即在协商解除劳动合同的同时，应当明确谁是动议方，只有在“用人单位向劳动者提出解除劳动合同”、劳动者同意的情况下，用人单位才有义务向劳动者支付经济补偿。

反之，如果是劳动者提出解除劳动合同，用人单位同意，则不在此列。

从公司提供的《解除劳动合同协议书》来看，提出解除劳动合同的恰恰是你，公司只是被动接受并与你协商一致。虽然你主张是公司“颠倒黑白”，但公司有证据在手的情况下，你必须提供证据加以反驳，因为《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足

以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条也指出：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

正因为当初胡乱签字认可《解除劳动合同协议书》中的内容，事后又不能提供证据推翻并非你“因另有就业意向，申请离职”而是纯属公司一方为之，自然你就要因此承担不利后果。

本案的教训在于：签署离职协议应当谨慎，歪曲事实或者填写不清、约定不明、条款含糊，都会给自己增添麻烦。

廖春梅 法官

离婚后抚养孩子一方不可变更孩子姓名

案情介绍：

王某(男)与张某于2011年7月登记结婚，2012年5月生育一子王明(化名)。2013年双方经过协议，在民政部门办理了离婚登记，双方之子王明随母亲张某生活，王某每月支付抚养费1500元。2015年，张某与李某(男)再婚，2017年张某迁户口时，出于对今后生活便利的考虑将王明的名字改为李明(化名)。王某得知后，要求张某恢复孩子以前的姓名，否则将拒付抚养费。张某拒绝了王某的要求，两人发生争执，到兴寿法律援助工作站进行咨询。

法律分析：

依据《最高人民法院关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》第十九条之规定，“父母不得因子女变更姓氏而拒付子女抚养费。父或母一方擅自将子女姓氏改为继母或继父姓氏而引起纠纷的，应责令恢复原姓氏”。夫妻离婚之后，虽然未成年子女由一方抚

养，但在父母双方均健在的情况下，抚养一方不能单方面决定未成年子女的姓名，应当与未成年子女的生父或生母协商决定姓名的更改。在未征得生父或生母同意时，擅自将未成年子女的姓氏改为生父母以外的他人的姓氏，侵害了亲生父母的命名权。

本案中，王明系无行为能力人，其姓名的更改应由其监护人协商决定。张某作为婚生子的一方监护人，在未与王某协商的情形下，将婚生子的姓名由“王明”更改为“李明”，侵害了王某作为亲生父亲的命名权。而王某以此为由拒付抚养费也是不对的。

后经工作站调解，双方同意将孩子姓名改回王明，王某继续按离婚协议给付子女抚养费。



昌平区司法局