

单位迁址 原有合同无法履行

# 入职17年职工“被旷工”维权胜诉

□本报记者 李婧

40岁的李先生没想到自己会遇到这样的麻烦：在公司已经工作17年，双方签订了无固定期限劳动合同，可是，公司突然要搬迁到河北去了。新旧地址相距整整400公里。他觉得自己的家在北京，如果跟着单位走，家里人肯定不能接受。如果不跟着走，这班就上不成了。

“因为公司搬家导致劳动合同不能履行，我总得要经济补偿金吧！”李先生一边在公司的原址上班，一边等着公司跟自己谈安置条件。然而，公司给他的解聘理由是“旷工”，不给补偿。由此，双方产生劳动争议。近日，本案在北京市第二中级人民法院宣判，李先生获得经济补偿金12万余元。

据了解，2018年至今，北京市二中院共审理因单位迁移引发的劳动争议案件142件。此类案件中，有半数以上是劳动者主动提出解除劳动关系，但依法获得解除劳动合同经济补偿的不足20%。由此，人们在思考：如果遇到单位搬家，职工怎么做才能得到应有的经济补偿呢？

## 案例： 连续工作17年 单位却要“走”了

李先生于2001年8月入职这家位于北京市大兴区的制冷设备有限公司，岗位是生产组组长兼检验。2018年7月，李先生和同事们接到公司的外迁告知函，称公司要迁到河北省霸州市。为此，公司还对每一个员工是否去霸州工作做了统计。

公司在霸州的位置距离原厂址将近400公里，如果到那里上班，每天都得坐火车。稍加思考，李先生即表明态度：家在北京，不能跟着公司走。

李先生说，在统计时，公司的说法是：能去霸州工作的就跟着去，不能去的员工可以留在原工作地工作，等搬迁完才协商安置和赔偿的方案。因此，李先生每天照常去上班。

过了一段时间，李先生觉得“不对劲”：公司的人越来越少，那些管事的领导们也走得差不多了，而公司始终没有找他协商补偿的意思。到了8月中旬，原公司地址已经没有实际工作，上班的人也没事可干。尽管这样，公司依然没有拿出安置方案。

李先生坚持上班到9月13日，决定向仲裁委申请劳动争议仲裁，要求公司就解除劳动关系一事给付经济补偿金。

然而，李先生的申请没有得到仲裁委的支持，仲裁委作出的决定是不予受理。李先生说，当时单位还在正常发工资，仲裁委

的理由是：“你和单位还没有解除劳动合同，不能索要补偿金。”

去年10月，李先生收到公司给他邮寄的解聘通知，解聘理由是他在8月份有旷工行为。李先生因此将单位起诉到法院，否认自己存在旷工事实，认为单位搬迁应对他进行补偿。可是，法院却判决李先生败诉。李先生不服一审判决，上诉至北京市第二中级人民法院。

在庭审中，公司的代理人承认李先生上班到9月13日，8月没有旷工行为。该代理人表示：“因为到了10月份，公司想把这批不能带走的职工社保给断了，所以以旷工为由，向他们发了解聘通知。”

北京市二中院法官认为，工作地点发生重大变化致使原有劳动合同无法继续履行，属于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继续履行的情形。根据《劳动合同法》规定，经用人单位与劳动者协商未能达成一致，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。依照上述规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

本案中，双方对劳动关系解除原因各执一词又均未能就各自主张提供合理依据或充分证据，应比照双方协商一致解除劳动关系进行处理，由用人单位支付劳动者法定经济补偿为宜。最终，北京二中院撤销一审判决，改判公司支付李先生解除劳动合同经

济补偿金12.8万元。

## 分析： 单位搬家 职工辞职只有20%获赔

法官介绍，2018年至今，北京市二中院共审理单位迁移引发的劳动争议案件142件。在这些案件中，有半数以上劳动者主动提出解除劳动关系。劳动者主动提出辞职，依法获得解除劳动合同补偿金的案件不足20%。少数用人单位主动提出解除劳动关系，在单位主动辞退职工的案件中，大部分劳动者能够获得解除劳动合同经济补偿。

劳动者败诉的主要原因是过度维权。比如，有的劳动者在得知用人单位有可能迁移后即提前拒绝提供劳动，影响了用人单位的正常生产经营，给用人单位带来损失。有的劳动者要求用人单位给付超出法定标准的经济补偿，有的劳动者对相关法律法规存在认知错误，有的劳动者认为只要企业迁移就可获得经济补偿。

另外，劳动者因证据不足而造成的败诉亦有发生。

法官介绍，用人单位迁移影响其与劳动者劳动合同的履行，根据《劳动合同法》相关规定，经用人单位与劳动者协商，未能就变更合同内容达成协议，用人单位可以提前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解除劳动合同，并向劳动者支付经济补偿。在发生迁移事宜时，劳资双方均

应本着协商精神，就是否变更劳动合同的情况进行充分的讨论，如不能就变更事宜达成一致意见，可以解除劳动合同，但是双方均应按照法律规定履行相关义务。

## 建议： 职工应遵守劳动纪律 依法维权

法官提醒职工，在用人单位告知迁移事宜后可以按照以下流程进行维权：

首先，对劳动合同的期限和具体内容进行确认，即职工应检查双方关于劳动关系起止时间和工作地点的约定。在司法实践中，有的职工未发现双方之劳动合同已经到期，仍然主张高额的经济补偿金。有的职工在劳动合同明确约定本市丰台区或大兴区为工作地点的情况下，仍然对从丰台区迁移至大兴区的用人单位主张经济补偿。

其次，在迁移前应继续遵守劳动纪律，保障用人单位的正常经营。有的职工在得知迁移事宜后即迟到早退甚至旷工，在此情况下，用人单位根据单位规章制度和法律相关规定解除与职工之间的劳动关系，无需支付经济补偿金。

再次，根据自身情况积极与用人单位协商迁移事宜。鉴于每个职工的合同情况、个人情况均不一致，职工应谨慎对待协商过程，并注意留存自己坚持上班、完成工作的证据，做到合理合法维护自身权利。

## 企业组织岗前培训 不能向员工收费用

编辑同志：

我大学毕业后被一家烟草公司录用，岗位是烟草配送。在正式开始上班之前，公司要求我参加由公司统一组织的入职培训以及相关的专业课程，并要求我自行承担培训费2000元。

公司表示，考虑到我是刚毕业的大学生，这部分培训费用将从我的工资中逐月扣除，每月扣200元。

我认为，公司组织新入职员工培训，是为了更好地为公司服务和创造效益，所产生的费用要员工来承担让人难以接受。

请问，公司收取岗前培训费是否合法？

读者：黄伟旗

黄伟旗读者：

公司的做法是错误的。职工培训包括职业培训和专业技术培训。其中，职业培训包括岗前培训、转业培训、学徒培训、在岗培训、转岗培训及其他职业性培训，是提高劳动者素质的重要手段。

《劳动法》第3条规定：“劳动者享有接受职业技能培训的权利。”《职业教育法》第20条规定：“企业应当根据本单位的实际，有计划地对本单位职工和准备录用的人员实施职业教育。企业可以单独举办或者联合举办职业学校、职业培训机构，也可以委托学校、职业培训机构对本单位的职工和准备录用的人员实施职业教育。从事技术工种的职工，上岗前必须经过培训；从事特种作业的职工必须经过培训，并取得特种作业资格。”

由此可见，开展职业培训是企业的法定义务。既然是企业应尽的义务，就不能让劳动者承担培训费用，即使劳动者辞职也无权追索这些培训费用。

对此，《职业教育法》第28条明确规定：“企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用。”第29条规定：“企业未按本法第20条的规定实施职业教育的，县级以上地方人民政府应当责令改正；拒不改正的，可以收取企业应当承担的职业教育经费，用于本地区的职业教育。”

显然，公司将自己应承担的培训费用转嫁给劳动者是违法的，从你每月工资中扣除则是克扣工资的性质。劳动者遇到此类收费情况，可以向当地人社部门反映，由人社部门责令限期退还所收取的培训费或所扣工资。

企业安排员工进行专业技术培训的，同样不能让员工承担培训费，但可以约定服务期。只有当劳动者违反服务期约定时，才应当按照约定向用人单位支付违约金，即按照未履行的服务期限折算出应返还的培训费。

潘家永 律师

## 员工值班能否主张加班工资？

问：

我是一名安保人员，晚上经常需要值班，值班时间通常为18时至次日8时。值班期间可以休息。我要求公司支付加班费时，公司不同意给。

请问，这究竟属不属于加班？我毕竟还是付出劳动的，没有加班费对我好像也不公平。

答：

值班和标准意义上的加班是有重大差别的。

标准意义上的加班和正常劳动没有区别，是正常劳动的延续，在劳动形态上具有重复性。而值班并非正常劳动的延续，在

形态上与正常劳动也有很大差别。例如，正常劳动是不会允许睡觉的，而值班则通常可以睡觉。

《劳动法》第41条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”而值班则没有这个时间限制，经与劳动者协商，用人单位甚至可以安排劳动者全月整夜值班，如18时至次日8时，而这并不适

反劳动法律法规的强制性规定。因此，原则上来说，用人单位无需对劳动者的值班支付加班工资。

北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》规定，下列情形中，劳动者要求用人单位支付加班工资的，一般不予支持：(1)用人单位因安全、消防、节假日等需要，安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务；(2)用人单位安排劳动者从事与其本职工作有关的值班任务，但值班期间可以休息的。此类规定在相应法院管辖范围内可以作为判案参考，具有

较强的指导性。

那么，用人单位是否可以随意安排劳动者值班，且无需承担任何责任呢？也不是，否则，对劳动者确实也不公平。一方面，用人单位安排劳动者值班，尤其是较长时间值班，应当支付相应的待遇，如果用人单位拒不支付，劳动者可以要求用人单位适当补偿（低于加班工资标准）；另一方面，用人单位安排劳动者值班，尤其是较长时间值班，应当有相应的规章制度，并且值班时间应当具有合理性或征得劳动者同意，否则劳动者可以拒绝值班。

李德志