

合同对工作地点约定不明 公司让员工跨省市上班为何违法?

□本报记者 赵新政

满打满算，黎晓（化名）已经在公司连续工作10年时间。期间，公司与她约定的工作地点是北京市、天津市、河北省和山西省。因为她一直在北京工作，所以，双方从来没有为此发生矛盾。

“如果不向公司索要加班费，公司就不会让我到山西工作。那样的话，我可能会在公司干到退休了。”黎晓说，她不去山西就得和公司解除合同，公司把该给的赔偿给了就行了。可是，公司认为自己无错，拒绝支付任何赔偿。

庭审时，公司主张其按照合同约定调整工作地点，黎晓不服从调动还不说明理由构成旷工，应当依法解除劳动合同。法院认为，双方对工作地点约定不明，公司没有正当理由擅自将员工调到千里之外上班，构成违法解除劳动合同。

据此，二审法院于2月2日终审判令公司向黎晓支付违法解除劳动合同关系赔偿金157143元。

员工索要加班工资 公司让其跨省上班

《劳动合同法》第8条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”

“上述规定表明，工作地点作为劳动合同的必备条款。”黎晓说，若不是与公司为此产生争议，她也不会意识到这一合同内容的重要。此前，她认为自己所在公司业务遍及全国，在劳动合同中把工作地点约定得模糊一点儿无所谓。况且，公司决不会让家在北京的员工到山西或更远的地方上班。否则，她就不来公司应聘了。

“我于2009年4月26日入职该公司。”黎晓说，2015年6月1日，公司与她签订无固定期限劳动合同。对于工作地点，该合同仍然约定其在工作安排的工作地点北京市、天津市、河北省、山西省从事销售管理类岗位工作。

同时，双方在劳动合同中确认：公司根据企业经营的具体状况，在本合同约定的岗位范围内调整黎晓具体职位或工作内容的，或在约定的工作地点范围内进行跨地区、跨区域调派岗位工作的，不视为对本合同的变更，黎晓对公司的上述调整无条件接受。

黎晓说，她在公司实行不定时工作制度，公司每月20日前支付其上个月约定的工资，并应当向其提供工资清单。2019年5月调岗前，她的税前月均工资为7483元。

“公司之所以要调整我的工作岗位及工作地点，是因为我告了公司，向其索要加班费。”黎

晓说，因为觉得不定时工作制让她付出多、收获少，所以，她在2019年5月6日申请仲裁，要求公司支付2009年4月26日至2019年5月5日期间每周六休息日加班费359872.09元。

2019年7月18日，仲裁委认为黎晓未能证明周六存在加班的事实，应当承担不利后果，遂驳回其仲裁请求。而在此前的2019年5月23日，即在仲裁裁决作出之前，公司向黎晓寄送《调岗通知书》，将其工作区域从北京调整到山西省晋城市。

员工拒不接受调动 公司由此解除合同

公司向黎晓送达的《调岗通知书》载明：因工作需要，经公司研究决定，现将你的工作区域从天津营业部市区组调整至晋冀营业部临汾处晋城组，调整时间自2019年5月24日生效。调整区域后，你的岗位不变，薪资待遇不变。请于2019年5月27日上午9时准时报到。在报到后的半个月，即2019年5月27日至31日、6月3日至6日，公司会安排业务组长赵某等协助你熟悉工作，并进行当地业务的相关培训和研讨。为严肃工作纪律和保证培训研讨效果，所有参加人将在上述期间实行签到管理。特此通知。

由于黎晓没有按时报到，公司于2019年6月5日向其邮寄送达《返岗通知书》，内容为：黎晓同志，您于2019年5月30日起至今未到公司指派的新工作岗位上，且未按公司《请休假管理办法》办理任何请休假手续，也未向公司说明未到岗的理由，现公司再次正式通知您，请您于接收到本通知书之日的次日内到销售中心临汾处报到上班。

随后，公司于2019年8月21日向黎晓邮寄送达《旷工及解除劳动合同通知单》。内容是：黎晓同志，你于2019年5月30日起

至今未到指派的新工作岗位上，且未按公司《请休假管理办法》办理任何请休假手续，也未向公司说明未到岗的理由，你的行为属于旷工。公司于2019年6月5日和7月16日，多次向你送达《返岗通知》，但遗憾的是你均未予以理睬和执行。

上述通知还指出：公司《员工离职管理办法》第3条规定，连续旷工3天（含）或年度累计旷工8天以上者，将视为自动离职，公司有权解除与其劳动合同关系。公司《员工奖惩管理办法》第5条规定，连续12个月内累计8天（含）以上或连续旷工3天的，公司可单方解除与员工的劳动合同（辞退）。据此，公司正式通知黎晓，在其连续旷工和累计旷工时间均大大超出上述标准，已严重违反公司规章制度的情况下，公司视其为自动离职，从2019年8月22日起解除其劳动合同。

2019年10月23日，黎晓向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求裁决公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金157143元。同日，仲裁委作出不予受理通知书，原因是其在庭审时无正当理由未到庭。

工作地点约定不明 未经协商调岗违法

黎晓不服仲裁委不予受理决定，向一审法院提起诉讼。

黎晓称，公司因其以仲裁方式主张加班费，才导致公司调整其岗位，并将工作地点从北京市转移至山西省晋城市。此后，公司关闭其在公司的微信公众号及掌务通的权限，自己曾以口头、电子邮件及邮寄书面材料的方式明确拒绝调岗，但公司无理将其辞退。

黎晓说，她在收到解除劳动合同通知前均按时在原岗位出勤，并要求公司安排工作内容，不存在旷工行为。为此，她提交

工资条予以证明，该工资条显示，其当月全勤。公司辩称，黎晓所在岗位是销售业务代表，没有固定工作场所及固定工作时间，不存在上班打卡的情况。

一审法院认为，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容，变更劳动合同，应当采用书面形式。在双方对工作地点约定不明的情况下，用人单位有正当理由，根据生产经营需要，合理地调整劳动者工作岗位属于用人单位自主用工行为。用人单位实施的调岗行为除需要满足合同约定或法定情形外，调岗行为还需要具备合理性。判断合理性应参考以下因素：用人单位经营必要性、目的正当性、调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更。

本案中，公司未举证证明其存在客观情况发生重大变化致使双方劳动合同无法继续履行或确属公司生产经营所需进行本次调岗，且未与黎晓协商，强行将黎晓工作地点从北京市调岗至晋城市，未考虑该工作地点变化对黎晓的不利影响，也未承诺增加薪酬待遇或采取合理的弥补措施，该行为导致黎晓在劳动合同中的权利和义务明显失衡。由此，一审法院认为，公司的调岗行为明显不当。

黎晓在收到调岗通知后积极向公司反馈意见，但公司不予理会，应视为双方未就变更劳动合同达成一致。公司在调整的岗位不够合理的情况下，也未就调岗问题与黎晓进行充分协商，即直接以新岗位旷工为由与黎晓解除劳动合同系违法解除，一审法院认为，公司应向黎晓支付违法解除劳动合同关系赔偿金。据此，一审法院判决公司向黎晓支付赔偿金157143元。

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。二审法院审理后判决：驳回上诉，维持原判。

已获住房公积金补偿 员工不能再要求追缴

编辑同志：

李某离职时因公司没有为他缴纳住房公积金，经协商公司按照相应标准对他进行一次性折现补偿。可是，李某在相关款项到位后又向住房公积金管理中心投诉，称公司未按规定为其缴存住房公积金，并要求责令公司追缴。

请问：李某的请求成立吗？

读者：王莉莉

王莉莉读者：

李某的请求不能成立。

《住房公积金管理条例》第三十八条规定：“违反本条例的规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期仍不缴存的，可以申请人民法院强制执行。”也就是说，住房公积金管理中心对逾期不缴或者少缴住房公积金的行为，可以责令其补缴。

但是，《中共中央、国务院关于新时代加快完善社会主义市场经济体制的意见》第六条第（二）项明确指出来“改革住房公积金制度”，其核心在于住房公积金兼具公、私权利的双重属性，即从公共利益上看，职工和用人单位缴纳公积金后，已缴存职工在符合规定情形时可以申请公积金贷款，既利自己也利他人；从个人权益上看，职工个人缴存、以及单位为其缴存的住房公积金属于职工个人所有，在符合公积金提取条件时，职工有自由提取公积金账户存储余额的权利。

上述规定表明，住房公积金不同于养老保险金，养老保险金分别计入基本养老保险统筹基金和个人账户，而住房公积金则全部计入职工住房公积金账户。相对于养老保险金而言，住房公积金具有更强的私权利属性和较弱的公共利益属性。因此，住房公积金改革的方向是强化其可协商性，允许职工和企业可以通过平等协商的方式，共同确定住房公积金缴存的基数、比例及方式。

有鉴于此，李某与公司通过协议，由公司按照对应标准对其给予一次性折现补偿后，其已经获得了全部利益。在个人权利已经得到保障的情况下，李某的投诉请求不再具有正当性。如果住房公积金管理中心再次予以追缴，不仅会让李某得到双重利益，而且等同于支持不诚信行为，违背公序良俗。 廖春梅 法官

颜东岳 法官

合同期满，单位仍应向医疗期内员工支付补助

读者姚茜慧向本报反映说，三个月前，她因患疾病被医院要求住院治疗、休养六个月。为此，她也已经向公司请假并获得同意。

近日，公司通知她，说公司与她为期4年的劳动合同期限已经届满，她自期满之日起不再属于公司员工，彼此之间已经没有任何权利义务。

姚茜慧想知道：她能要求公司继续承担医疗补助费吗？

法律分析

公司必须继续向你支付医疗补助费。

一方面，公司具有向你支付医疗补助费的法定义务。医疗补助费是指在劳动者患病或非因工负伤，且在劳动合同解除或者终止时仍未痊愈，在经济补偿金之外的，用人单位应向劳动者支付的用于其继续治疗的费用。用人单位必须向劳动者支付

医疗补助费的情形包括：一是劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期（指企业职工由于患病或非因工负伤而停止工作、治病休息，用人单位不得因此解除劳动合同的时限）满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位提前与劳动者解除劳动合同的；二是劳动合同中约定的期限到期，但劳动者的医疗期未满，用人单位不愿与劳动者续签劳动合

同的。

本案明显属于第二种情形。

另一方面，公司应当向你支付医疗补助费的时间至少为六个月。《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第22条规定：“劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应当适当增加医疗补助费。”

颜东岳 法官