

劳动合同约定工作地点随公司业务拓展情况调整

员工拒绝到指定地点工作是否违纪?

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第17条、第35条规定，工作地点、工作内容均属于劳动合同应当具备的条款，如果变更应由用人单位和劳动者协商一致，否则，不产生法律效力。丛景宜（化名）说，他在北京一家公司连续工作将近13年，最终却因一次工作地点调整与公司产生矛盾。因他不愿到公司单方指定的新的工作地点上班，公司以拒不从安排且构成严重违纪为由将他辞退。

丛景宜认为，公司通过劳动合同与他约定工作地点随公司营销业务拓展情况调整，该约定属于工作地点约定不明，依据《劳动合同法》第26条规定应视为无效。而公司据此解除劳动关系不符合法律规定，应当向其支付赔偿金20.8万元。公司认为，其作为跨区域营销企业，结合实际对丛景宜工作岗位、地点进行特别约定合理合法，且其入职时即知晓这种工作模式。

法院认为，丛景宜与公司签订的劳动合同系双方真实意思表示，不违反法律法规强制性规定，应属合法有效。从劳动合同约定及履行情况看，丛景宜明知且认可其工作地点存在异地调整的情况，现其主张双方关于工作地点的约定无效，不予采纳。据此，二审法院于8月10日终审判决驳回丛景宜的赔偿请求。

公司调整工作地点 员工拒绝服从调动

2008年8月22日，丛景宜进入公司工作。2013年1月1日，双方签订无固定期限劳动合同，合同约定其从事销售工作，工作地点一项为手写字迹：“在通常工作区域内需长期出差或外派异地工作，具体工作地点随公司营销业务拓展情况调整。”

丛景宜说，在职期间，他2008年至2012年在广东做销售，2012年之后到广西、贵州做售后，2015年到湖南做售后，2019年到重庆做售后。对这些工作变动情况，公司表示认可。

2020年11月6日，丛景宜收到公司借调通知，让其到公司质量管理部从事质检员工作，期限为一个月。因他不同意借调，双方未再继续就此事进行沟通，他一直在原岗位工作。而公司称从同年11月16日起就未再给丛景宜安排工作，亦未再向其支付此后的绩效工资及补贴。

2021年3月3日，公司通知对部分服务工程师负责区域进行调整，要求丛景宜3月10日前由重庆到甘肃、青海工作，但他不同意。3月22日，公司再发书面通知，催促其收到此通知后3个工作日内到西北分公司报到，否则，将按违纪处理。

2021年3月24日，丛景宜向公司回复，“本人不同意公司单方面调动工作区域，原因有三：首先，本人一直都在重庆工作，已经在当地形成固定的生活圈和交际圈，这些对本人开展工作都是非常有利的。其次，本人是湖南人，不适应西北的干燥气候及饮食习惯。另外，公司实行工资与业绩挂钩，重庆2020年销售任务完成，2019年完成了95%左

右。根据前2年西北区域的销售数据可知，在当地很难完成公司确定的目标，由此必然导致员工的工资待遇明显不如在重庆正常工作的工资待遇。”

2021年3月30日，公司继续敦促丛景宜到新地点上班，他仍然拒绝。

合同约定是否有效 争议双方认识不一

2021年4月7日，公司以丛景宜不服从安排、拒绝到指定地点工作且连续旷工3日以上为由，决定解除其劳动合同。他则以公司违法解除劳动关系为由，请求仲裁裁决公司向其给付经济赔偿20.8万元及其他费用。

丛景宜诉称，工作地点和工作内容均属于《劳动合同法》第17条所规定的劳动合同应当具备的条款，无论调整工作岗位去北京，还是单方调至甘肃、青海，均属于变更了劳动合同内容。根据《劳动合同法》第35条规定，公司变更其工作地点应当与其协商一致，否则，不产生变更合同的效力。其在重庆已工作数年，生活圈、交际圈相对稳定，对工作有利。而将其调整至甘肃、青海势必影响工作及工资待遇。况且，公司多次调整其工作地点明显违法，不具有合理性。

此外，丛景宜主张双方劳动合同有关“需要出差、外派异地，工作地点随公司营销业务拓展情况调整”等约定属于《劳动合同法》第26条规定的无效情形。根据《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第6条规定，在劳动合同中将工作地点约定为“全国”“北京”属于对工作地点约定不明。劳动者在签订劳动

合同后，已经在实际履行地点工作的，视为双方确定具体的工作地点。因此，其有权拒绝公司对工作地点的调整。

公司辩称，其作为跨区域经营企业，在劳动合同中已经对丛景宜岗位的特殊性进行了特别约定，对工作地点等都有书面说明。丛景宜在签订劳动合同时即知晓公司的用人模式，其依据劳动合同调整工作地点合理合法是正确的。

公司认为，丛景宜对北京市上述解答第6条理解有误。该解答并非认为约定工作地点是“全国”是无效的，而是认为需要就工作岗位的特殊性向劳动者进行提示。丛景宜签订劳动合同时就可以预见公司会调整工作区域的情况，并非约定工作地点为“全国”就无效，是要综合考量后作出认定。

经审理，仲裁裁决公司应支付2020年11月1日至2021年4月7日期间绩效工资12734元、驻点补贴25280元、巡回补贴7327元，驳回其他仲裁请求。

入职之时约定明确 工作地点可以调整

公司与丛景宜均对仲裁裁决不服，分别于法定期限内向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，本案的争议焦点是公司对于丛景宜的调岗是否合法，对此应作如下分析：

首先，公司于2020年11月通知将丛景宜借调到质检员岗位工作，该次借调属于调整工作岗位，公司须与丛景宜协商一致。丛景宜明确表示不同意本次调整，此后双方未就此事进行沟通，应认定为双方并未就调岗一事达成一致，双方应继续履行原劳动合同，丛景宜继续在原岗位

工作并无不妥。

其次，公司于2021年3月通知丛景宜由重庆到甘肃、青海工作，该次调整属于调整工作地点。因双方在劳动合同中明确约定丛景宜需长期出差或外派异地工作、具体工作地点会随公司营销业务拓展情况调整，这说明丛景宜在签订劳动合同之时已知晓且认可其工作地点会存在异地调整的情况。事实上，在劳动合同履行过程中，丛景宜也曾经历过多次工作地点的跨省调整，由此可知，公司有权基于经营自主权再次对丛景宜进行工作地点调整，丛景宜拒绝到新的工作地点报到，应由其承担缺勤、旷工的不利后果。

再次，对于工作地点的调整，公司在向丛景宜下发通知后，多次发函给予其到西北分公司报到，并多次给予其延期报到的机会，但未在最终期限内报到，公司至此依据规章制度以其旷工为由解除劳动合同并无不当。

经查，公司自2020年11月1日起未再向丛景宜发放绩效工资及巡回补贴，2020年11月17日之后的驻点补贴也未再发放，公司虽主张丛景宜自2020年11月已借调其他岗位，不应再发放上述款项，但根据前述分析，此次借调应认定双方并未就调岗一事达成一致，丛景宜继续在原岗位工作，公司应按照原有工资标准向丛景宜计发工资，包括绩效工资、巡回补贴及驻点补贴。

据此，一审法院判决公司应向丛景宜支付相应期间的巡回补贴7327元、绩效工资12734元、驻点补贴差额21280元，驳回公司及丛景宜的其他诉讼请求。丛景宜不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

公司拖欠工资 如何快速追讨?

编辑同志：

近年来，我供职的公司效益逐渐变差，以致于经常拖欠我的工资。无奈，我只好申请辞职，并在辞职书上写明辞职原因是工资被拖欠。我在辞职后的半年里虽多次去公司追讨欠薪，但均无果。现在，我想把公司告上法庭，但听说这要先申请劳动争议仲裁然后才能起诉，耗费时间可能很长。

请问，劳动者在追讨欠薪方面有没有一些便捷方式？
读者：郎永新

郎永新读者：

根据法律规定，对劳动争议的处理一般采取劳动争议仲裁前置程序，即只有在经过劳动争议仲裁程序后，才可以向法院起诉。不过，有关欠薪的处理程序可以例外，有以下便捷方式可供选择：

一是向人社局投诉处理。《劳动合同法》第八十五条规定，用人单位未按劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬。据此，你可以到人社局投诉公司。人社局经调查属实后会签发责令公司支付欠薪的《劳动监察指令书》。如果公司置之不理，人社局会再作出《行政处罚决定书》，指令公司支付欠薪并向你加付赔偿金。如果公司仍不理睬，人社局会依法申请法院强制执行。

二是若有工资欠条，可直接起诉。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第十五条规定：“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。”据此，如果你持有公司出具的工资欠条的话，就可以径直向法院起诉公司，由法院按普通民事纠纷立案审判。

三是若无工资欠条，可以直接申请支付令。支付令是指法院根据债权人的申请，不经庭审程序，就可作出的督促债务人清偿债务的法律文书。

《劳动合同法》第三十条第二款规定：“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。”《民事诉讼法》第二百一十四条规定：“债权人请求债务人给付金钱、有价证券，符合下列条件的，可以向有管辖权的基层人民法院申请支付令：（一）债权人与债务人没有其他债务纠纷的；（二）支付令能够送达债务人的。”

据此，如果公司拖欠你工资的事实清楚、证据充分，你可依法申请支付令。法院受理后即向公司发出支付令，公司应在15日内清偿欠薪或者提出异议。15日内不履行支付令又不提出书面异议的，你可以申请法院强制执行。
潘家永 律师

整容不成反招病，“吹牛”医院应退费并赔偿

职工杨静琴近日向本报反映说，某整形医院在她做瘦脸整形手术前表示绝对无风险、绝对不反弹，得此承诺后她接受了整形手术。岂料，术后不但严重反弹，她还出现了骨质疏松、代谢性骨病等病症。经调查，她才知道施行手术人员没有相应的资质。可是，医院却以手术风险不能预测推诿责任。

她想知道：能否要求医院退回整形手术费并赔偿损失？

法律分析

杨静琴作为受害人，有权要求医院退回整形手术费并赔偿损

失。

首先，医院之举当属欺诈。《欺诈消费者行为处罚办法》第2条规定：“本办法所称欺诈消费者行为，是指经营者在提供商品或者服务中，采取虚假或者其他不正当手段欺骗、误导消费者，使消费者的合法权益受到损害的行为。”本案中，医院明知风险不能预测，明知手术人员无相关资质，却表示绝对无风险、绝对不反弹，诱使你上当受骗，不仅使得你未能达到预期目的，还造成了损失，无疑与之吻合。

其次，医院难辞其咎。一方面，医院应当双倍赔偿医疗费用。

《消费者权益保护法》第49条规定：“经营者提供商品或者服务有欺诈行为的，应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失，增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的一倍。”另一方面，医院应当赔偿因手术失败所造成的治疗费用。《消费者权益保护法》第41条规定：“经营者提供商品或者服务，造成消费者或者其他受害人人身伤害的，应当支付医疗费、治疗期间的护理费、因误工减少的收入等费用。”

此外，医院未能达到其所承诺的效果，其行为已构成违约。

《民法典》第577条规定：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”从违约角度看，医院也必须赔偿损失。

再者，医院明知不可为而为之，不能为而为之，对杨静琴所受伤害应当预见却疏忽大意或轻信可以避免，表明其具有主观上的过错。《民法典》第1218条规定：“患者在诊疗活动中受到损害，医疗机构或者其医务人员有过错的，由医疗机构承担赔偿责任。”因此，从侵权的角度看，医院仍应承担赔偿责任。
颜东岳 法官