

以装修为由要求员工异地办公

# 公司未经协商改变工作地点属违法

□本报记者 赵新政

依据《劳动合同法》第17条、第35条规定，如果用人单位改变工作地点应当与劳动者协商一致，否则，不得变更。可是，韦骊（化名）所在公司在对办公场地进行装修时，未经协商即通知她到外地办公。她不同意这样做，公司便以旷工为由将其解聘。她认为公司构成违法解除劳动关系，要求对其进行赔偿。

公司称其根据生产经营需要，在不损害员工合法权益的前提下，合理调整员工工作地点是企业用工自主权的重要内容。其为提供更好的办公环境对办公场地进行整体装修，实属生产经营所需。韦骊明知调整其工作地点系客观情况所致且属于临时性变更，不会对其生活及收入造成明显不便和降低，但其接到通知后采取旷工的方式消极对抗，应当解除其劳动关系且无需赔偿。

法院认为，工作地点属于劳动合同中的重大事项，用人单位对工作地点的调整如果对劳动者带来实质性影响，应征得劳动者的同意。如果用人单位认为存在不可抗力或根据生产经营需要，必须对劳动者工作地点进行调整的，也应当依照法定程序解决。本案中，公司将韦骊的工作地点由北京调整至长沙，即使如公司所称仅是临时性调动工作地点，也对韦骊带来了实质性影响。在没有与韦骊协商一致的情况下，公司单方解除劳动合同，没有法律依据，遂于近日终审判决支持韦骊的诉讼请求。

## 公司变更工作地点未与员工进行协商

韦骊是湖南人，2009年5月22日入职长沙一家数据公司。2018年1月1日，双方签订无固定期限劳动合同。而在此前的2014年4月，公司已将其工作地点由长沙市调至北京市。

2020年7月，公司将北京分公司的办公设备运往长沙市，同年8月6日，取消了位于北京市的考勤机中包括韦骊在内的验收部员工的名单。与此同时，公司发出通知，要求验收部全体员工暂赴长沙市工作，期间为2020年8月5日至2021年2月8日，韦骊等员工应于2020年8月6日到公司报到。韦骊否认收到该通知书。

2020年8月13日，公司向韦骊发出《限期到岗通知书》，要求其2020年8月18日报到上岗。韦骊确认收到该通知书，并于当日回复公司，称其不认可该通知内容，有公司领导解释此次调动的原因是为了节约成本、裁撤部门。

公司表示收到了韦骊的回复函。2020年8月24日，公司又以旷工14天为由向其发出解聘通知。韦骊则以公司违法解除劳动关系为由，请求仲裁裁决公司向其支付经济赔偿金14万元及欠薪。然而，仲裁机构不予受理。

## 公司违法解聘员工应当承担赔偿责任

韦骊向一审法院提起诉讼。公司在庭审中提交微信聊天记录，证明2020年7月6日公司向北京分公司负责人王某发微信，内

容是《工作地阶段性调动通知书》。王某随即将该通知转发给下属部门并安排验收部员工签字确认。验收部5名员工除韦骊外，均签字同意。

公司称，在向韦骊发送《限期到岗通知书》时，公司与其协商将调动工作地点时间缩短至2个月，这样做是为了照顾她。韦骊称，双方的确协商过，但在未达成一致的情况下就解聘了她。

经查，公司于2020年7月起将办公设备运往长沙市，且北京分公司于2020年8月6日取消了位于北京市的考勤机中包括韦骊在内的验收部员工的名单。由此，一审法院认为韦骊不能正常提供劳动系由公司造成，公司应按照韦骊正常出勤支付当月工资。

综上，一审法院认为，韦骊自2014年起长期在北京市工作，公司于2020年7月、8月要求其前往长沙市报到上岗属于公司提出对韦骊工作地点的变更，而工作地点作为劳动合同应当具备的条款，应在劳动者与用人单位协商一致的情况下进行变更。本案中，公司向韦骊发出限期到岗通知书后，韦骊已回函表示不同意变更工作地点，在此情况下，公司直接以韦骊旷工为由解除劳动合同不符合法律规定，应当向其支付违法解除劳动关系赔偿金。

综上，一审法院判决公司支付韦骊违法解除劳动关系赔偿金14万元、2020年8月工资差额3779元。

## 改变员工工作地点必须遵循法定程序

公司不服一审法院判决，上诉称其为应对新冠疫情带来的影

响，决定利用经营淡季对北京分公司办公场地进行整体装修，以应对疫情解除后业务的重振。此次将韦骊临时调回至长沙工作并将期间缩短为2个月既是对她本人的特殊照顾，也是公司经营之必须，具有合理性及合法性和紧迫性，同时也是法律对公司自主经营的许可，不会对韦骊的生活及收入造成任何不便和降低。况且，韦骊本来就是湖南人，在长沙也购置了房产，公司这样做对双方之间订立的劳动合同履行不会产生任何不利影响。

公司认为，其临时性调动韦骊的工作地点有合同依据。根据双方于2018年1月1日签订的《劳动合同变更协议书》，韦骊同意“根据公司工作需要变更工作岗位”，而工作岗位当然包含工作地点。2020年7月，韦骊所在的验收部的内网服务器、工作电脑设备等均运回长沙，除前述少量技术人员和负责装修衔接的行政人员外，其余员工已陆续回到公司工作。在此情况下，临时性调动工作地点具有必要性、合理性。

此外，临时性调动工作地点具有合法性。莫说临时性调动工作地点的时间仅为2个月，即使是6个月，相对于韦骊与公司之间的无固定期限劳动合同期限也是短暂的，不会对合同目的的实现产生较大不利影响，更不会导致劳动者的合同目的无法实现，即对劳动合同的履行不会产生实质影响。

再者，临时性调动工作地点没有降低韦骊薪资福利待遇，具有正当性。本案仅系工作地点的临时性调动，韦骊的工作岗位并未变化，从工作内容上来讲，韦

骊完全可以胜任，没有增加韦骊履行劳动合同的职业技能要求；也没有降低韦骊的薪资福利待遇，对于因临时性调动工作地点而往返北京长沙的交通费均由公司承担。更何况韦骊与其配偶及父母的户籍都在湖南，其婚后也在长沙买了房，临时性调动工作地点也不会给其家庭生活带来较大不利影响。

公司认为，虽然《劳动合同法》规定用人单位与劳动者协商一致可以变更劳动合同，但也不可否认用人单位因生产结构、经营范围进行调整或外部市场发生变化的情况下行使经营管理自主权，在合法、合理的前提下对劳动者岗位进行适当调整，对此劳动者应当予以配合，这也是劳动关系人身从属性的具体体现。韦骊作为公司员工，理应服从公司经营安排，但其拒绝到岗工作构成旷工，应当解除其劳动关系且无需赔偿。

二审法院认为，劳动者工作地点属于劳动合同中的重大事项。劳动合同履行过程中，用人单位对工作地点的调整如果对劳动者带来实质性影响的，应征得劳动者的同意。如果用人单位认为存在不可抗力或根据生产经营需要，必须对劳动者工作地点进行调整的，也应当依照法定程序解决。本案中，公司安排韦骊异地工作，即使如公司所称仅是临时性调动工作地点，也对其带来了实质性影响。在没有与其协商一致的情况下，公司单方解除其劳动合同没有法律依据。

鉴于一审法院依据查明的事实所作处理并无不当，公司的上诉理由不能成立，二审法院终审判决驳回公司上诉，维持原判。

## 旅游时遭遇强制购物能否要求旅行社赔偿？

编辑同志：

今年“五一”期间，我报名参加了一家旅行社组织的4日低价游。可是，在旅游过程中，随车导游和“地导”多次将我和其他游客带到购物点购物。如果不购物，要么不让走，要么不发车前往下一个目的地，该做法导致我购买了1000多元并不想要的物品。

请问：旅程中遭遇强制购物，旅游者该怎么办？

读者：罗发义

罗发义读者：

为了遏制旅游途中强制购物、导游变“导购”等严重侵害了旅游者合法权益的行为，《旅游法》第三十五条第一款、第二款分别规定：“旅行社不得以不合理的低价组织旅游活动，诱骗旅游者，并通过安排购物或者另行付费旅游项目获取回扣等不正当利益。”“旅行社组织、接待旅游者，不得指定具体购物场所，不得安排另行付费旅游项目。但是，经双方协商一致或者旅游者要求，且不影响其他旅游者行程安排的除外。”本案中，旅行社的导游多次安排你等游客到旅游购物点购物，且不买不让走，其行为显然违反了上述相关规定。

《旅游法》第三十五条第三款规定，发生违反本条第一款、第二款规定情形的，“旅游者有权在旅游行程结束后30日内，要求旅行社为其办理退货并先行垫付退货货款，或者退还另行付费旅游项目的费用。”第九十二条规定：“旅游者与旅游经营者发生纠纷，可以通过下列途径解决：（一）双方协商；（二）向消费者协会、旅游投诉受理机构或者有关调解组织申请调解；（三）根据与旅游经营者达成的仲裁协议提请仲裁机构仲裁；（四）向人民法院提起诉讼。”你可以据此向旅行社提出相应的主张，包括退还货款和承担违约责任等，并选择相应的途径解决纠纷。

为防范于未然，旅游者应当从以下方面做起：一是选择有资质、口碑好的旅行社，报名时要注意查看其营业执照和经营许可证；二是一定要与旅行社签订旅游合同，明确双方的权利义务和违约责任，一旦发生纠纷合同就是最重要的依据；三是必须仔细阅读合同条款，对于一些容易引发纠纷的事项，例如需要额外收费的旅游项目、购物地点和次数、吃住标准等，要在合同中明确约定；四是如遇强制消费行为，可立即报警或者拨打当地投诉电话进行投诉；五是要注意留存相关证据，包括宣传广告、合同、行程表、票据等，遭遇强制购物或增加购物点等侵权行为时可通过录像、录音等方式固定证据。潘家永 律师

## 没有工资流水，能按劳动合同约定工资标准索赔吗？

读者谢菲菲近日向本报反映说，她与公司在劳动合同中约定，其月工资为18000元。2022年10月，她因遭遇交通事故而住院，遵医嘱休息137天。因对方拒不赔偿损失，她向法院提起诉讼。可是，法院以她未提供工资流水为由，在判决时没有采纳她的诉讼请求。

她想知道：这到底是因为什么？

### 法律分析

法院的判决并无不当。《最高人民法院关于审理人

身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第七条规定：“误工费根据受害人的误工时间和收入状况确定。误工时间根据受害人接受治疗的医疗机构出具的证明确定。受害人因伤致残持续误工的，误工时间可以计算至定残日前一天。受害人有固定收入的，误工费按照实际减少的收入计算。受害人无固定收入的，按照其最近三年的平均收入计算；受害人不能举证证明其最近三年的平均收入状况的，可以参照受诉法院所在地相同或者相近行业上一年度职工的平均工资计算。”

《最高人民法院关于适用

《民事诉讼法》的解释》九十条规定：“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，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。”即对误工收入的计算实行损失填平原则，且受害人负有证明存在损失及其大小的举证责任。如果受害人认为自己的误工损失高于受诉法院所在地相同或者相近行业上一年度职工的平均工资，但不能提供充分的证据加

以证明，也就只能“承担不利的后果”。

结合本案，虽然谢菲菲与公司的劳动合同中约定其有高额的工资收入，但是，由于这样的约定不等于公司已经按照约定标准实际发放，即客观上存在实际发放金额低于该标准的可能。在此情况下，谢菲菲自然具有提供工资流水证明公司已经按照劳动合同发放的证据的义务。如果其没有提供该证据，就无法证明其实际工资收入减少的幅度，法院只能按照其所在地相同或者相近行业上一年度职工的平均工资计算其误工工资。廖春梅 法官