

职工对工作地点存在异议怎么办？

工作地点是劳动合同的必备内容之一，也与职工的利益密切相关。那么，当职工与用人单位就工作地点发生争执时，该如何处理呢？以下3个案例分别对相关情形进行了详细的法理剖析。

【案例1】 劳动合同对工作地点的约定不能过于宽泛

陈女士所在公司事先没有与职工协商，便在拟定格式劳动合同文本时，将工作地点统一确定为“国内”。2023年8月11日，她到该公司应聘，经各项考核合格，公司决定录用到销售部任副经理。起初，她以为自己只是在离家不远的地方上班，没有多想便与公司签订了为期5年的劳动合同。可是，公司于近日通知，将她调往千里之外的分公司工作。她不同意公司的安排，公司以双方对工作地点已有约定为由，要求她限期到岗，否则，将按违纪处理。

陈女士想知道：她可以拒绝公司的安排吗？

【点评】

陈女士有权拒绝公司让她到外地上班的要求。

工作地点是劳动者从事劳动合同中所规定的工作内容的地点，基于工作地点与劳动者的家庭生活、社会交往、职业规划等紧密相关，劳动者在选择就业时一定要慎重考虑。正因为如此，《劳动合同法》第八条规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作地点。

本案中，公司在与陈女士签订劳动合同时，在格式文本中将工作地点模糊约定为“国内”，该做法不仅回避了公司应承担的法律责任，也侵犯了求职者陈女士的知情权。对此，《民法典》第四百九十七条第（二）项规定：“提供格式条款一方不合理地免除或者减轻其责任、加重对方责任、限制对方主要权利”的，该格式条款无效。因此，劳动合同中将工作地点约定为“国内”对陈女士没有约束力，在陈女士不同意的情况下，公司不能要求她必须到外地工作。若公司因此解除其劳动合同，该解除行为属于违法，陈女士可以要求公司承担赔偿责任。

陈女士的遭遇提示其他劳动者：为避免日后产生争执，在约定工作地点时应精准，不应太过宽泛。

【案例2】 劳动合同没有约定，应按有利于职工来确定工作地点

2023年5月19日，林女士与公司签订书面劳动合同时，发现劳动合同中没有写明工作地点。由于她误以为自己将来是在公司大楼内上班，加之相关人员已经给她准备好办公桌，所以，对于合同中的这一条款没有太在意。可是，时隔三个月后，公司决定将她派往外地某县上班。

在无集体合同可参考，也无行业习惯可借鉴的情况下，林女士想知道自己是否必须服从公司这项安排？

【点评】

林女士可以拒绝公司让她到外地上班的安排。

当劳动合同对工作地点没有约定或者约定不明时，用人单位与劳动者若补充协商未果，该怎么处理呢？一般来说，应当适用集体合同中的对应规定。在没有集体合同或者集体合同未规定时，按照劳动合同中的有关条款推定或者行业习惯确定。在上述方式仍不能确定时，应当通过用人单位所在地、主要生产经营活动所在地以及劳动者主要工作场所所在地等实际情况，按照有利于为劳动者提供劳动保护和劳动保障的原则来确定。

结合本案，由于林女士与公司就工作地点无法协商达成一致，在无集体合同、行业习惯可供借鉴的情况下，基于公司当初没有释明工作地点，且在公司所在地已经为林女士准备办公桌，使其误以为自己就在公司大楼内上班，而这也是她选择公司的原因，从有利于保护劳动者合法权益的角度理解，应当确定公司所在地为林女士的工作地点。

【案例3】

工作地点变更超过一个月，应当视为合法变更

2022年6月27日，梁女士通过应聘考试被公司录用。当天，双方在签订劳动合同时约定，其工作地点为A地。一年之后，公司提出将她调整到3公里外的B地工作。梁女士虽然对此次工作地点变更有怨言，但仍勉强接受并

到岗上班。时隔2个月，梁女士反悔，要求回到A地上班，而公司以工作地点已被依法变更为由拒绝。梁女士想知道：公司的做法是否合法？她能否重回原工作地点上班？

【点评】

公司的做法虽有不妥但不违法，梁女士的行为应当视为已同意变更工作地点，其能否返回原工作地点上班由公司决定。

《劳动合同法》第三十五条规定：“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。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”即劳动合同约定的工作地点可以变更的，前提为双方协商一致并采取书面形式。

但是，《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）》第四十三条规定：“用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。”即特殊情况下，即使没有采取书面形式变更工作地点，也同样具有法律约束力。

本案中，梁女士已经接受工作地点变更并前往B地工作，且时间已经超过30天，依据上述法律规定，其能否重回原工作地点上班完全由公司决定，个人已经没有选择权利。 颜梅生 法官

生育保险缴费时间短就没有产假工资吗？

编辑同志：

我入职某公司时已有身孕2个月，截至孩子满月时，公司给我缴纳的生育保险尚不足10个月，由于入职该公司前未缴纳过生育保险，故不符合本地社保部门规定的生育津贴领取条件，公司认为我不能领取生育津贴的原因是入职时间短，责任不在单位，故以此为由拒绝向我支付产假工资。

请问：不能领取生育津贴就等于没有产假工资吗？

读者：毕晓蔓

毕晓蔓读者：

公司的认识和做法是错误的。

《妇女权益保障法》第四十八条规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。”《女职工劳动保护特别规定》第八条规定：“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。”据此，无论用人单位是否为女职工缴纳了生育保险，以及缴费时间长短，符合生育条件的女职工在生育期间均有权获得工资保障，享受产假工资，而且产假工资不应低于产假前的工资标准。

这里需要明确生育津贴与产假工资之间的关系。生育津贴是生育保险经办机构依法补贴给用人单位的，是专门用于支付女职工产假工资及福利待遇的；而产假工资是用人单位对符合生育条件的女职工按其正常出勤支付的劳动报酬。用人单位依法缴纳生育保险，女职工符合生育津贴领取条件，这时候，用人单位支付给女职工的产假工资，往往就是生育津贴。当然，由于生育津贴是生育保险经办机构按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发的，所以，女职工享受的生育津贴可能会高于或低于其产假前的工资。当女职工领取的生育津贴低于产假工资的，用人单位应当予以补足。可见，生育津贴与产假工资并不是一回事。

目前，一些地方规定女职工享受生育保险，以用人单位缴纳生育保险达到一定期限为条件。本案中，因当地的生育保险政策原因导致你无法享受生育津贴，公司并无过错。但是，女职工的劳动保护权不容侵犯，公司不能以自身无过错为由主张免除自己的义务，所以，公司仍然要向你发放产假工资。 潘家永 律师

公司迟开离职证明 被判赔偿职工损失

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第50条规定，职工离职后15日内，用人单位应当为其办理档案和社会保险关系转移手续。其中，开具离职证明是一项重要内容。闻依蓓（化名）被公司违法解聘后，她通过诉讼讨回一部分赔偿金。由于公司未及时为其出具离职证明，她再次诉讼。8月29日，二审法院终审判决公司赔偿她3.5万元经济损失。

案情简介

闻依蓓在公司连续工作多年之后，双方于2018年8月1日签订无固定期限劳动合同。然而，公司于2021年9月11日以旷工为由将其解聘。她不服公司解聘决定，经过仲裁和法院一审、二审程序，最终认定公司构成违法解除劳动合同，并判令公司向闻依蓓支付经济赔偿金。

在上述案件进行中，闻依蓓开始寻找其他工作机会。2021年10月30日，甲企业向她发出录用通知，约定工资标准为每月6万元。但是，最终因她无法提供离职证明，甲企业于2022年3月31日决定取消对她的录用。

考虑到自己因无法就业产生不少经济损失，闻依蓓决定再次起诉公司，要求公司向其支付因迟延开具离职证明带来的经济损失。

争议焦点

诉讼中，闻依蓓向法院提交了甲企业的录用及取消录用通知书、其与甲企业总经理徐某微信聊天记录以及社保缴费及个税缴纳查询记录等证据，以证明公司未依法及时出具离职证明的行为导致其错失高薪工作机会，且其从离职后一直处于失业状态造成了社保损失等，要求公司按照甲企业工资标准支付2022年9月1日起到本案最终法律裁判文书之日止，她再就业前所有收入损失。

公司认可闻依蓓离职前12个月平均工资为3万余元，但否认其有过高薪就业机会。公司辩称，其于2022年4月6日为闻依蓓开具了离职证明并已交付本人，并认为闻依蓓索要经济赔偿的时间过长、赔偿标准过高。公司不存在拒绝或阻挠开具离职证明意思表示的情况下，无需承担赔偿责任。

法院判决

庭审过程中，公司不承认闻依蓓所提交证据的真实性，且不认可其证明目的，辩称公司在闻依蓓2022年3月18发送电子邮件要求开具离职证明后，很快为她开具了相关证明。

一审法院认为，《劳动合同

法》第50条第1款规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。该规定第2款规定，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。由此不难看出，在员工离职时，劳资双方互负义务，均应本着诚信善意，便利对方在劳动关系解除后的工作安排。

本案中，公司既未主动在发出解聘通知书的合理期限内向闻依蓓开具离职证明，亦未在其明确提出开具离职证明要求时及时解决，对此，公司辩称是因为闻依蓓未按照公司规定交还办公电脑并办理离职手续，且公司出具离职证明有专门部门负责需依据规定流程办理，公司不存在拒绝或阻挠的意思表示或行为。

一审法院认为，该抗辩意见虽然从公司管理上看具有一定道理，但不符合上述法律规定体现的精神，不能据此免除公司依法及时向员工开具离职证明的法定义务，公司客观上存在怠于履行法定义务的事实。

《劳动合同法》第89条规定，用人单位违反本法规定未向

劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。本案中，闻依蓓的举证尚不足以证明其主张的就业机会丧失及失业相关的社保等损失，与公司怠于出具离职证明具有直接的因果关系，故其主张的赔偿期间、金额等诉讼请求，依据不足，一审法院不予支持。

鉴于公司怠于开具离职证明的行为，客观上会对闻依蓓再就业产生一定影响，一审法院综合考虑迟延开具离职证明的情形、闻依蓓离职前的工资水平等因素，结合本案具体案情，酌定公司给予其一定金额的赔偿。据此，判决公司赔偿闻依蓓因怠于开具离职证明给其造成的经济损失3.5万元，驳回闻依蓓的其他诉讼请求。

公司提起上诉后，二审法院审理认为，《劳动合同法》第50条已经对用人单位在与劳动者解除或者劳动合同负有向劳动者出具相关证据进行了明确规定，且该项义务的履行并不以劳动者主动提出开具要求作为前提。本案中，公司的行为违反该法律规定且给闻依蓓造成了损害，应当承担赔偿责任。依据查明的事实，二审法院于近日判决驳回公司上诉，维持原判。