

未经协商变更工作地点，职工拒绝报到不构成旷工

□本报记者 赵新政

公司与刘璟（化名）在劳动合同中约定：“根据工作需要，公司经协商可以调整工作内容和工作地点。”然而，在他入职3年之后，公司未经协商即将他调往外地工作。因他不同意此次调动，未到新工作地点报到上班，公司便以旷工为由将他解聘。

刘璟主张公司的行为构成违法解除劳动合同，应当依法向他给付经济赔偿金。公司辩称，其根据经营需要向刘璟发出岗位调动通知并保持原薪资福利不变，在新工作地点未超出劳动合同约定范围的情况下，刘璟拒绝合理工作安排属严重违纪，故不同意他的索赔请求。

法院认为，根据《劳动合同法》第35条规定，用人单位与劳动者协商一致可以变更劳动合同内容。而公司未经协商便将刘璟的工作地点从市区调整至外地，导致其上下班时间、往返经济成本、日常生活成本大幅度增加，且公司未提供交通、住宿等替代解决方案，该情形属于对原劳动合同内容的变更。因刘璟对工作岗位调整不满意，未在指定期间到新工作地点报到不构成旷工，公司以此为由解除劳动合同属于违法，遂于近日判决支持刘璟的诉请。

公司调整工作地点 未与职工进行协商

2021年3月2日，刘璟进入公司从事置业顾问工作。当天，双方签订期限至2024年3月1日的劳动合同。此后，双方续签劳动合同至2027年3月1日。

任职期间，刘璟的工作地点一直在市区某项目所在地。2024年10月14日，公司通过微信向他发送《通知书》，其中载明：“根据公司经营需求，经内部拉通盘点各项目情况，决定为你提供某地某项目同岗位工作机会，请你于10月16日到该项目报到上班。”

刘璟收到通知后回复公司称：“汪总你好！本人因家庭原因不能去外地，申请留在市区工作。”可是，公司已经取消刘璟在市区打卡考勤的权限，并于2024年10月18日以其旷工为由解除劳动合同，并向他出具了《劳

动合同解除通知书》。

因为公司未经协商即擅自决定变更工作地点，之后又以旷工、构成严重违纪为由解除劳动合同，刘璟向劳动争议仲裁提起仲裁申请，请求裁决公司向他支付违法解除劳动关系赔偿金等费用。

仲裁机构经审理查明，刘璟提交的工资流水显示，其离职前12个月平均工资为7463.17元。因公司构成违法解除劳动合同，遂裁决公司向刘璟支付经济赔偿金37715元，驳回其他仲裁请求。

公司不服该裁决，在法定期限内向一审法院提起诉讼。

公司提交涉案证据 主张职工构成违纪

公司诉称，仲裁机构认定其构成违法解除劳动合同，并裁决其需向刘璟支付赔偿金的决定缺乏事实与法律依据。为此，公司提交《劳动合同书》《考勤管理办法》等证据证明其主张。其中，《劳动合同书》第三条明确约定：“根据公司工作需要，刘璟同意从事营销岗位工作。刘璟的工作地点为市区某项目所在地。公司可依照有关规定，经与刘璟协商，对刘璟的工作地点进行调整。”该约定表明，公司有权根据工作实际需求对刘璟的工作地点进行调整。

再者，2024年10月14日，因公司经营调整的需要，公司向刘璟发出岗位调动《通知书》，将其从市区某项目调动至外地某项目相同岗位。此次调动过程中，刘璟的薪资福利待遇均保持不变，且调动地点完全处于劳动合同约定的工作地点范围之内。在发出调岗通知前，公司已与刘璟进行了充分的沟通，调岗通知中也明确地告知刘璟薪资福利不会发生改变。而刘璟以工作地点变更会增加生活成本和通勤成本为由拒绝调岗，这属于其个人主观因素考量，不能构成拒绝公司基于合同约定和经营需要作出的合理调岗安排的正当理由。

公司认为，刘璟的工作岗位为销售岗位，且其原工作的项目已基本售罄交付完毕，公司作为市场主体，结合其岗位性质以及

行业惯例，有权根据自身生产经营的实际需要，对其工作岗位、工作地点进行合理调整，况且，该调整是用人单位行使用工自主权的重要体现，对于维持公司的正常经营至关重要。公司向刘璟发出调岗通知时，也明确了薪资福利待遇保持不变，没有对劳动合同中的核心条款作出重大变更，调整理由合理合法，不具有侮辱性、惩罚性，符合合同约定与法律规定。

此外，公司主张刘璟自2024年10月14日收到调岗通知后，始终未按照通知要求到新岗位报到上班，经公司多次善意且合理地催告后，依然拒绝到岗履职。《劳动合同法》第39条规定“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（2）严重违反用人单位的规章制度的。”同时，公司的《考勤管理办法》也明确规定旷工的处理方式。刘璟的旷工行为已经严重违反了公司的规章制度，在此情况下，公司解除与刘璟的劳动合同完全符合法律规定和公司制度要求，不存在违法解除劳动关系的情形，不应承担支付违法解除劳动关系赔偿金的责任。

刘璟辩称，公司在没有提前与他沟通的情况下，擅自变更劳动合同约定的工作地点，将他调往距家200多公里的外地工作，其拒绝到新地点上班合理合法。

未经协商达成一致 不得变更劳动合同

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。用人单位根据自身经营发展需要，有权对劳动者的工作地点、工作内容、工作岗位等进行相应的调整，但不得违反诚实信用原则滥用权力，进行损害劳动者合法权益的不合理变动。本案中，所涉纠纷的争议焦点在于公司对刘璟工作地点的调整是否合法有效，刘璟拒绝调整而缺勤，公司能否以此为由解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第35条规定，变更劳动合同内容需要经用人单位与劳动者双方协商一致。虽然双方签订的劳动合同约

定，根据工作需要，公司可依据有关规定对刘璟的工作地点进行调整，但公司不经协商将刘璟从市区调往外地，其上下班时间、往返经济成本、付出的日常生活成本势必大幅度增加，而公司却不提供交通、住宿等替代解决方案，必然对原劳动合同的履行产生实质影响，已构成对原劳动合同内容的变更，依法应当与刘璟协商一致。但公司在未与刘璟事先沟通的情况下，仅以市场需要为由单方通知其调岗，刘璟因不服工作地点的调整而缺勤，不当被认定为违反公司考勤制度。现公司以刘璟旷工为由解除其劳动合同属于违法，应当承担赔偿责任。

综上，一审法院判决公司支付刘璟违法解除劳动合同赔偿金37715元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院认为，劳动者的工作岗位包含在劳动合同内容之中，系当事人之间的重要约定，是劳动合同的必备条款之一。《劳动合同法》第35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。本案中，公司未经协商便将刘璟调往外地工作，势必导致其上下班时间、往返经济成本、日常生活成本大幅度增加，而公司对此未提供交通、住宿等替代解决方案，已构成对原劳动合同内容的变更。刘璟对工作岗位调整不满意，公司在未与其协商一致的情况下，又以其未在指定期间到新岗位报到构成旷工为由解除劳动合同，构成违法解除劳动合同。

《劳动合同法》第48条规定，用人单位违法解除劳动合同，劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。该法第87条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。据此，二审法院认为，一审法院判令公司向刘璟支付经济赔偿金符合法律规定，并无不当。因公司的上诉请求不能成立，故判决驳回上诉，维持原判。

劳动者申请仲裁期间，用人单位能否要求和解？

读者于小滨(化名)在咨询时说，他是一家散热元件公司的技术员。入职两年多来，公司一直以种种理由不为他缴纳社会保险，虽经多次协商，均未得到圆满答复。近日就社保缴纳一事，他提起劳动争议仲裁申请。正当仲裁机构受理后调查取证期间，公司人事部门负责人找他谈话，希望双方和解此事。公司给出的条件是为他缴纳社会保险，并将前两年欠缴的社保费以现金形式予以补偿。他想知道：在劳动者已经提起劳动争议仲裁申请的情况下，公司能否要求和解？

法律分析

劳动争议仲裁，是指劳动争议仲裁委员会根据当事人的申请，依法对劳动争议在事实上作出判断、在权利义务上作出裁决的一种法律制度。

《劳动争议调解仲裁法》第2条规定：“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（1）因确认劳动关系发生的争议；（2）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（3）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；（4）因工

作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；（5）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；（6）法律、法规规定的其他劳动争议。”据此，因缴纳社会保险问题而引发的纠纷属于劳动争议，于小滨有权依法提起劳动争议仲裁申请。

与此同时，《劳动争议调解仲裁法》第41条、第42条规定：“当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。”“仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成协

议的，仲裁庭应当制作调解书。调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。”

根据上述规定，如果于小滨接受公司提出的和解方案，可以以调解方式解决这一争议，但需要制作并签署合法的书面调解协议书，同时撤回仲裁申请。

张兆利 律师

订立在职期间竞业协议 劳动者可否主张无效？

编辑同志：

我于2025年8月入职某纺织公司，担任销售经理职务。双方除签订了3年期的劳动合同外，还订立了一份《保守商业秘密及竞业限制协议》。该协议约定：竞业限制的期限包括但不限于劳动合同期内及离职后2年内，不得自营或者为他人经营与某纺织公司有竞争的业务；我若违反协议，纺织公司有权要求我承担违约责任。可是，据我所知，法律规定的竞业限制是指劳动者离职后的2年内。

请问：公司约定在职期间竞业限制协议是否有效？

读者：侯向言（化名）

侯向言读者：

为了保护用人单位的商业秘密等知识产权，法律设立了竞业限制制度。其中，《劳动合同法》第二十四条第一款规定：“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。”第二款规定：“在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过2年。”

既然劳动者在离职后仍有保守用人单位的商业秘密等知识产权的义务，在职时自然也有这个义务。所以，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》第十四条规定：“用人单位与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员约定在职期间竞业限制条款，劳动者以不得约定在职期间竞业限制、未支付经济补偿为由请求确认竞业限制条款无效的，人民法院不予支持。”

上述司法解释规定表明以下三点：一是负有保密义务人员在职期间，基于对用人单位的忠实义务应承担在职期间竞业限制义务，故用人单位可以与其订立在职竞业限制协议；二是用人单位无需为此支付经济补偿；三是劳动者违反竞业限制约定时，应依法承担违约责任。

本案中，纺织公司有权与你订立在职期间竞业限制协议。只要该协议合法有效，你在职期间就应当履行竞业义务。

潘家永 律师