

未经协商变更工作地点 职工有权拒赴外地上班

□本报记者 赵新政

按照劳动合同约定，公司可以结合黎苓（化名）的工作能力、工作表现在所属经营网点调整其工作岗位及工作地点。黎苓虽知道公司的经营网点遍及全国，但在收到自己被调往外地上班的通知时仍感到意外。

由于此次调岗未经协商且未征得黎苓的同意，她未到新岗位报到。为此，公司取消其在原岗位打卡考勤权限，并认定其在未办理任何请假手续的情况下缺勤构成严重违纪。她则提出辞职，并要求公司向其支付工资差额及经济补偿等费用。

法院认为，劳动合同虽就黎苓的工作地点进行了约定，但公司将其调往外地属于对劳动合同内容的重大变更。在双方就工作地点变更未协商一致的情况下，公司直接取消其考勤权限欠妥，该行为属未按照劳动合同约定提供劳动条件，应按原工资标准向黎苓支付经济补偿等费用，遂判决支持黎苓的诉讼请求。

公司调整工作岗位 未与职工进行协商

2021年11月1日，黎苓入职公司担任运营经理。当天，双方签订即日起至2024年10月31日的劳动合同。合同约定黎苓的工作区域为公司在全国范围内所属的经营管理部门、分支机构、超市网点；其理解公司经营的特殊性及工作地点、岗位经常变动性；公司因经营管理需要，可结合其工作能力、工作表现，在工作区域调整其具体的工作地点；其同意收到公司调整通知后，若逾期2天未到岗工作且无正当理由，公司有权以违纪旷工为由解除其劳动合同，并无需支付任何费用。

2024年6月6日，公司向黎苓发送电子邮件，内容为：“根据市场变化以及生产经营的需要，原食品用品营采部撤销，相关人需重新安排岗位，公司与您签订的劳动合同已对相关调整进行事先约定，现通知您于2024年6月11日上午9点到某地报到，报到岗位为供应链部干杂商行。”

2024年6月11日，公司发邮

件催促黎苓准时到外地报到。她回复表示：“不接受调动，原因是本次调动没与我协商，且调动没有约定我的薪酬标准、薪资结构、绩效考核标准等。”当天，黎苓被取消原岗位打卡权限。

2024年7月1日，公司发邮件给黎苓称：“你于2024年6月11日起，在未办理任何请假手续的情况下不到岗至今，已严重违反公司规章制度。现要求你于2024年7月2日9点到指定地点报到，并说明之前不到岗的原因，否则将按相关制度执行。”

2024年7月18日，黎苓向公司发送通知，内容为：“自2015年9月21日起，我与公司所属超市建立劳动关系，此后6年先后换签2次劳动合同。因公司自2024年3月起无正当理由拖欠本人工资且一直未按照本人每月实际工资缴纳社保、公积金，现正式通知本人与公司的劳动合同期于2024年7月19日解除。”

2024年7月19日，公司向黎苓出具通知，表示收悉黎苓发送的通知，但不存在通知所述情况。公司出具的离职证明，载明黎苓于2024年7月23日离职。

职工要求给付补偿 公司否认存在欠薪

离职后，黎苓申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付被拖欠的绩效工资及经济补偿等费用。经审理，仲裁机构裁决公司向其支付2023年7月至2023年12月绩效工资4179.77元、2024年3月1日至2024年6月11日工资差额19931.03元、解除劳动合同经济补偿64500元、应休未休年休假补偿31632.18元。

黎苓不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

黎苓诉称，仲裁裁决的2023年下半年绩效工资差额，是当年上半年已发数额。实际上，其每月有一笔2500元的绩效工资差额，这2500元是固定的，不是浮动性收入，应予纠正。此外，2024年3月起，公司无故每个月给她降薪6000元，合计差额2.4万元。

黎苓主张公司对其调岗并非

善意。其入职后一直在北京上班，不知道公司为何未经协商即擅自将其调到外地工作，且调岗后的岗位级别低于原岗位。再者，公司虽称其原岗位已经裁撤，事实上是以其他人名义顶替了她的岗位，该岗位仍然存在，因此，此次调岗不具有合理性。

公司辩称，双方签订过薪资确认单，黎苓的工资标准是15500元，6000元是外派补贴，2500元是根据绩效考核发放。公司在相应期间经营不良，浮动工资均未发放，其他工资已足额支付。2024年6月开始，公司停发黎苓的工资是因为其不再提供劳动。

未经协商变更合同 职工有权不予履行

一审法院认为，依据薪资确认单可知，绩效奖金2500元/月为浮动性收入，根据绩效方案半年度进行核发，结合此前黎苓绩效工资发放情况，可以认定其绩效工资系浮动性收入，并非固定。因双方均陈述2023年上半年绩效工资已发放，故黎苓主张2023年上半年之前的绩效工资缺乏依据。关于2023年下半年的绩效工资，双方均认可2024年3月份发放的为绩效工资，黎苓表示不清楚具体的时间段，但依据约定，绩效工资每半年发放一次，故2024年3月份发放的应视为2023年下半年绩效工资。鉴于公司就仲裁裁决认定的绩效工资未提出异议，对此裁决认定的数额应予确认。

对于2024年3月1日至2024年7月18日期间的工资差额，因双方均未就2024年3月份工资差额提起异议，应着重审核2024年4月至2024年7月18日期间的工资差额。在此期间，公司主张6000元为外派补贴，但在案证据显示该笔工资此前固定发放，公司对此未能作出合理解释，亦未举证证明双方协商一致变更工资标准，一审法院认为，公司应补足该部分工资。

公司以市场变化以及生产经营需要为由调整黎苓的工作地点，此后因黎苓拒不到岗扣发工资。对此，一审法院认为，用人

单位有正当理由，根据生产经营需要，可以合理地调整劳动者工作岗位，但其调整行为应当考虑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，双方劳动合同虽就黎苓的工作地点进行了约定，但黎苓一直在北京工作，公司决定将黎苓调整至外省市工作，属于对劳动合同内容的重大变更。在双方就工作地点变更未协商一致的情况下，公司直接取消其考勤权限，该做法欠妥，属于未按照劳动合同约定提供劳动条件。一审法院认为，公司应按原工资标准向黎苓支付上述期间的工资差额。经核算，扣除已经支付的工资以及代扣代缴社保、公积金，公司应支付黎苓2024年3月1日至7月18日期间的工资差额46994.19元。

关于黎苓的工作年限，依据离职证明以及系统中黎苓的个人资料，结合其社保缴纳情况，黎苓已提交证据证明其入职时间，公司虽对此持有异议，但作为用人单位其应就劳动者的工作年限负有举证责任。现其未提交相反的证据证明，一审法院认定黎苓自2015年开始在公司及其关联公司工作，其工作年限应予连续计算。

如前所述，公司确有未及时足额向劳动者支付劳动报酬的事实，黎苓据此为由解除劳动关系具有事实依据，依据黎苓离职前12个月的平均工资，经核算，一审法院认为，公司依法应支付黎苓解除劳动合同经济补偿金196634.34元。

综上，依据查明的事实，一审法院判决公司给付黎苓2023年7月至2023年12月期间的绩效工资4179.77元、2024年3月1日至2024年7月18日期间的工资差额46994.19元、解除劳动合同经济补偿金196634.34元、2023年1月1日至2024年7月18日期间未休年休假工资31632.18元。

公司不服该判决提起上诉，经审理，二审法院认为公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，遂于近日判决驳回上诉，维持原判。

未成年人借款 该借贷行为是否有效？

读者李建平（化名）在咨询时说，他在某中学附近开设一家文具店，14岁的学生小翟经常到店里买东西，两人混得很熟。半年前，小翟突然提出向他借钱，并谎称其父母已同意。在小翟出具一张2000元的借条后，他通过微信把钱转给了小翟。6个月的还款期限届满后，在小翟无力还款的情况下，他就找到其父母。可没想到，小翟的父母竟然以孩子借钱未征得他们同意为由而拒绝偿还。

他想知道：自己与小翟之间的借贷行为是否有效？小翟的父母要不要负责偿还这笔借款？

法律分析

首先，未成年人实施的民事行为是否有效，要看对该行为是否有相应的认知能力或者其法定代理人是否追认。

《民法典》第十九条规定：“8周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人，实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认；但是，可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其年龄、智力相适应的民事法律行为。”据此，8周岁以上不满18周岁的未成年人可以独立实施的民事法律行为包括两类：一类是纯获利益的民事法律行为，如接受赠与、继承等；另一类是与其年龄、智力相适应的民事法律行为。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉总则编若干问题的解释》第五条规定：“限制民事行为能力人实施的民事法律行为是否与其年龄、智力、精神健康状况相适应，人民法院可以从行为与本人生活相关联的程度，本人的智力、精神健康状况能否理解其行为并预见相应的后果，以及标的、数量、价款或者报酬等方面认定。”这就是说，限制民事行为能力人可以独立实施一些与本人生活或学习相关、本人能够理解并能够预见其后果以及标的数额不大的民事行为，如购买学习用品、参加兴趣班等。如果独立实施的民事行为与其年龄、智力不相适应，且法定代理人拒绝事后追认的，则没有法律效力。

本案中，小翟系限制民事行为能力人，其向李建平借钱且数额较大，这显然与他的年龄、智力不相适应，且小翟的父母拒绝追认，该民间借贷行为应属无效。

其次，民事法律行为无效，各方需要承担相应的法律后果。

《民法典》第一百五十七条规定：“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后，行为人因该行为取得的财产，应当予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失；各方都有过错的，应当各自承担相应的责任。”

本案中，李建平明知小翟系未成年人，仍向其提供借款，可能助长其不劳而获和挥霍的不良习惯，主观上存在过错。同时，小翟的父母作为监护人未尽到监护责任，亦有过错。由于双方均存在过错，故应当承担同等责任，即应由小翟返还1000元，先从其个人财产中支付，不足部分由小翟父母赔偿；李建平自行承担1000元损失。

单位组织团建的天数，能冲抵年休假吗？

编辑同志：

我进入公司工作已有5年时间了，2025年5月，公司组织了为期5个工作日的团建活动。2025年12月，我与公司协商解除劳动关系后，要求公司支付我离职前应休未休年休假工资。可是，公司认为组织的团建活动已冲抵了相应天数的年休假，公司无需再向我支付年休假工资，而事实是公司并未就此作出过事先告知。

请问：用人单位组织团建的天数能冲抵年休假吗？

读者：童思琦（化名）

童思琦读者：

一方面，职工参加用人单位组织的团建活动，不符合年休假特征。

年休假是劳动者的法定休假待遇，国家

规定带薪年休假制度的目的，是为了让劳动者有必要的时间更好地休息，而且年休假期间劳动者自由支配休息、放松的时间。它具有两个特征：一是职工自由支配休息的时间，二是职工有权自主安排休假方式。

而用人单位给劳动者的各种福利待遇，如组织团建、安排集体旅游等，只是在高于法定标准之外给劳动者的利益，是用人单位为了激励职工劳动、提高职工待遇的一种举措。而且，集中组织的旅游或团建活动，行程由公司统一安排，职工无法自主决定休息形式与休息时间，这与法定年休假存在本质差异。

另一方面，年休假是职工的一项基本权利，涉及职工的身体和心理劳动能力的恢复，属于关乎职工切身利益的重大事项，职工享有知情权。

《劳动合同法》第四条规定：“……用

人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”据此，如果用人单位确需以福利形式抵扣年休假，应当尊重职工的意愿并提前告知职工，好让职工在是享受单位福利待遇还是享受年休假待遇之间进行选择。

本案中，如果公司不能举证证明就职工参加团建活动将抵扣年休假天数已经事先告知，那么，就应依法向你支付5天年休假工资。

值得一提的是，在实践中，有些用人单位还采取另外一些规避职工年休假的措施，其中包括要求职工签订“无年休假”或放弃年休假的协议、以待岗期限或探亲假折抵年休假期限、设定休年休假的时限逾期视为职工自愿放弃或自动作废等。还有一些单位视年休假为福利，对休年休假的职工随意扣发满勤奖、绩效奖等。这些做法均为法律所不允许。

潘家永 律师