

“工作地点变动，我是否有权拒绝？”



庄豪 绘

记者 董小军

春节回来，上班地点由宁波变成温州

春节过后上班第一天，家住鄞州的朱先生就赶到上海总部参加了一个重要会议。让他想不到的是，在这次会议上，他接到一个通知，公司称，根据经营和市场销售需要，他将从原先的宁波分公司调到温州分公司工作。

朱先生原籍湖南，8年前大学毕业到宁波工作，之后，他在宁波结婚生子。3年前，他现在工作的这家公司在宁波设立分公司，公开招聘相关岗位人员，朱先生放弃了原先的工作前往应聘获得成功。

根据双方当时签订的劳动合同，朱先生担任宁波分公司销售主管一职，合同期限至2018年底。合同还约定了工资、业绩要求等内容。此外，劳动合同中还有一项重要内容，公司有权根据工作需要调整朱先生的工作岗位及内容进行调整，如拒不服从工作调动，属重大过失，可予以辞退。总公司人力资源部负责人在通知朱先生这一变动时明确表示，调动他的工作就是根据合同中的这个约定作出的，如果朱先生不愿去温州工作，可以向公司辞职。

朱先生认为，总公司作出的这个决定非常突然，让他无法接受。因为如果他去温州，就很难照料家庭，势必影响到一家人的生活。经过与妻子商量，朱先生向公司作出回应，希望公司收回原先的决定，否则只能辞职。

主动辞职与否关系到是否能够获得经济赔偿

用人单位调整劳动者的工作

地点属于工作调动的一种，对劳动者来说，这是一件十分重大的事情。但任何一个用人单位，特别是企业，肯定需要根据市场发展和企业的实际情况，不断调整生产要素，其中包括对人员的调整。也就是说，在如何用工上，企业必须具有自主权，如果在这方面对用人单位作过份限制，不仅会影响生产和经营，也与当前经济形势发展的总趋势不相适应。

因此，一个用人单位调动一个职工的工作地点，在广义上是其自主权范围内的。问题在于，用人单位在作出决定之前，需要与劳动者进行商量，不能是一种单方面的决定。现在，让朱先生不能接受的是，公司在宣布这个决定前，并未与其商量，在决定作出后，则要求他三天内到温州上班，如果未按时报到，将以自动离职论处。而按照相关劳动法律的规定，劳动者如果自动离职，等于主动提出与用人单位解除劳动合同，用人单位就不需要支付经济赔偿。

双方的分歧较大，朱先生表示，因为这个矛盾，他离开原公司已成定局。但朱先生同时表示，现在这个结果完全是由公司单方面要调动其工作引起的，并非其主动要求离职，按照相关规定，公司必须在经济上对其作出相应赔偿。

调整工作地点，需慎之又慎

浙江导司律师事务所合伙人、著名劳动法律师张志旺表示，调整劳动者工作地点，涉及劳动合同的变更。根据劳动法侧重保护劳动者权益的立法本意，对劳动合同的变更，不是用人单位和劳动者自愿协商就可以变更的，而是受限制的。有学者认

为，“即使双方协商一致也不得变更条款”，如不得变更劳动合同主体；“只能对劳动者优化条款”，如缩短工作时间；不得“变更效力受限条款”，如延长劳动合同期限会被视为续订劳动合同，而不视为变更劳动合同。但出现了法定情形就可以单方变更，如劳动者身体状况无法从事原岗位可以变更工作岗位；“允许自主变更条款”，如本案涉及的变更工作地点，是允许变更的条款。但是，即使是“允许自主变更条款”，也要先履行“协商一致”、“签署书面协议”的程序，才可以变更劳动者的工作地点。之所以如此规定，一是劳动者一般处于弱势，二是工作地点的变动，肯定要对劳动者及其家庭的生活产生较大的影响。因此，劳动法对用人单位的行为作出限制，以免损害劳动者的正当权益。

在本案中，朱先生所在公司将他的工作地点由宁波变更至温州，显然属于劳动合同履行地点的重大变更，应与朱先生协商。但公司未经协商作出了变更工作地点的单方面决定，如员工不服从则予以辞退，这种行为属于违法解除劳动合同。至于双方劳动合同中“公司有权根据工作需要调整对职工的工作岗位及内容进行调整，如拒不服从工作调动、属重大过失，可予以辞退”的约定，违背了《劳动合同法》规定的“公平”和“诚实信用”原则。浙江省高级人民法院出台的《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》把违背上述原则的条款视为无效。所以朱先生所在公司不能以该约定作为合法的“挡箭牌”。何况，工作地点与工作岗位是两个不同的概念，即使工作岗位可以调整，并不意味着工作地点也可以调整。因此，朱先生有理由不服从公司单方面的决定，如果公司因此辞退朱先生，解除与他的劳动合同，朱先生可以向公司主张经济补偿金。当然，如果朱先生因公司单方面决定而辞职，就会使得双方的争议复杂化。

张志旺进一步分析说，劳动关系有两个明显的特点，即对于一般劳动者来说，它首先有一定的长期性预期，没有谁愿意刚刚签订了劳动合同，又马上没有理由就走人；其次是一种人身的依附性，即劳动者一旦与用人单位、服务单位签订了劳动合同，就形成了相对牢固的依附关系。此外，从情理上讲，每一个劳动者在寻找工作单位时，一般都会考虑工作地点对自己是否便利，如果已成家，肯定是单位与家越近越好，拥有对长期稳定的工作地点的预期。

因此，看似简单的工作地点

变动，很可能对牵涉的劳动者产生非常大的影响，无论是其工作能力的发挥、薪酬水平的获得、家庭生活的稳定都会因此改变，有的甚至涉及人格尊严等问题。在劳动法律越来越完善的情况下，每一个用人单位都应更加理性，尊重劳动者，正确理解劳动法律，特别是要避免和防止利用岗位或工作地点的调整，变相解雇劳动者的行为发生。

相关链接

《劳动合同法》第三条：订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

(一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三) 劳动合同期限；

(四) 工作内容和工作地点；

(五) 工作时间和休息休假；

(六) 劳动报酬；

(七) 社会保险；

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第三十五条 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。

【编后】

每年春节过后，都会发生类似的劳动争议。一些用人单位会因各种原因而调整生产经营策略，其中很可能涉及对劳动者工作岗位、工作地点的调整，继而对劳动者的个人利益产生重大影响。我们认为，用人单位在如何安排生产力要素上的自主权应得到充分尊重，但与此同时，这种调整必须严格按照国家的相关法律法规进行，不能损害劳动者的合法权益，从这个角度出发，朱先生的这个案件非常具有代表性，对用人单位有警示意义。

宁海法院网络直播执行实况

2月14日上午，宁海县人民法院通过最高人民法院与腾讯新闻合作建立的“向执行难全面宣战”大型网络直播平台，向全国直播该院的执行工作，共吸引了270余万名观众在线观看，获得点赞145万余次。

当天，宁海县人民法院执行干警兵分两路开展本次执行活动。

宁海有一家电器公司涉及多起借款案，案件标的额4000多万元。在此次执行活动中，法院根据被执行人申报的财产情况，对其机器设备进行清点、核实并张贴封条，对机器和设备启动了财产处置程序。由于该公司仍然有部分业务正常运作，为确保企业设备的运行和工人的生产，法院审慎采取强制措施，对该公司其中一处厂房内的机器设备采取“活查封”，确保在最大范围内保障公司的正常运作，给予被执行

人一定的履行期限，以增强其主动履行法律义务的意愿和能力。

为确保本次执行活动公开、规范，法院执行干警同步运用执行单兵设备对执行现场画面全程记录、留存，并即时传输到执行指挥中心，由执行中心统一调度、实时指挥。现场干警按照计划对厂区里面的机器设备进行清点、核实、张贴封条，并对法定代表人制作执行笔录、核对查封清单，整个执行过程有条不紊。

据了解，执行程序是民事诉讼的重要组成部分，对于保障当事人合法权益、维护司法权威具有重要意义。宁海法院通过网络直播执行现场，一方面展现了法院执行的规范、公开和执行措施的到位，同时，也可以起到让社会进一步理解、关注、支持法院执行工作的作用。

(郑珊珊)

相关案例

春节备勤忙“老赖”终落网

过年执行“不打烊”。春节期间，宁海县人民法院抓住被执行人返乡过年的契机，24小时全天候备勤，共抓获“老赖”4名，其中有一名属“骨灰级老赖”。

在顺利抓获王某后，考虑到正值春节，执行法官迅速组织双方当事人进行调解，希望能快速结案，但王某仍不愿履行义务，甚至嚷嚷道，反正没钱，要拘就拘吧。鉴于王某的态度，执行法官当即决定对王某处以司法拘留15天。在听到真的要被司法拘留时，王某终于感到害怕，连忙认错，表示愿意归还欠款。次日一早，王某的家人将6万余元执行款当场交付给申请执行人。

(关耳)

“家庭主男”有误工费赔偿权吗？



【问题】刘先生今年50岁，下岗多年，在家负责照料家人。今年春节前，他上街买菜时被汤某驾驶的车辆撞伤，汤某承担事故主要责任。在协商赔偿问题时，刘先生认为自己虽然在家，但作为一名“家庭主男”，也有权获得误工费的赔偿。对刘先生的说法，汤某表示不能接受。刘先生问，他的主张是否有法律依据。

【说法】

《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》规定，“误工费根据受害人的误工时间和收入状况确定……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。”此规定为有固定收入和无固定收入的人计算误工费的计算方法，但未明确规定，对无收入或

无业人员是否能计算误工费、如何计算误工费。

处理人身损害赔偿，应以人为本，实事求是。家务劳动，也是一种劳动。家庭主妇或所谓“主男”，并非无劳动能力，假如家中有丧失劳动能力的人，有在校学生等，正是家庭成员用特殊的家务方式，保障了他们的正常生活。若以受害者无经济收入，而对其误工损害权利不予保护，显然有失公允。本案中的刘先生受伤，意味着他需要另外雇佣他人做家务，就要支出费用。所以，我们认为，家庭主妇、“主男”的家务劳动虽难以量化，但其工作性质相对接近家政服务，对他们的误工损失费，可以参照家政服务或相应服务业的上一年度在岗职工平均工资，作为赔偿依据。

(朱泽军)

法律问答

Fa Lu Wen Da