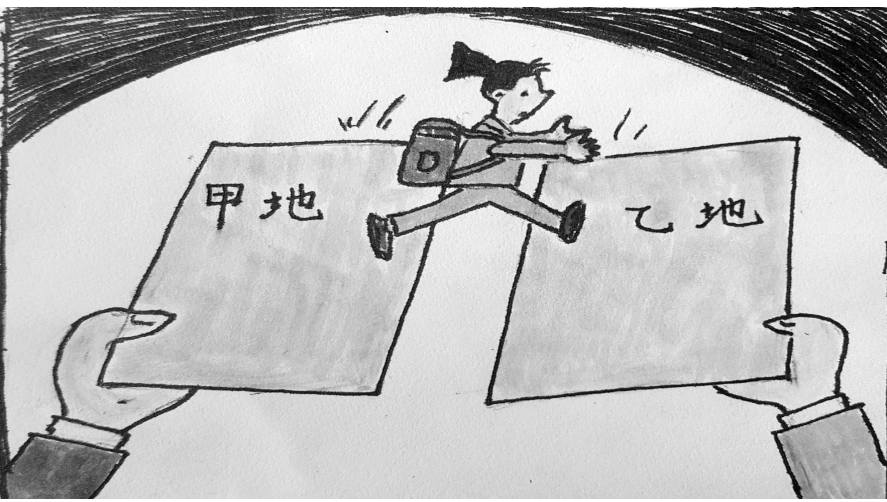


■权益视点

约定工作地为“全国各地”，就可以随意调动员工？



实际生活中，一些用人单位为了所谓的用工灵活性，将劳动者工作地点约定为“全国各地”，认为这样就可以随意调整劳动者的工作地点，又无须承担法律责任，万一劳动者不服从，还能以旷工、违纪等理由直接解除劳动合同。那么，用人单位这样的如意算盘能实现吗？

未服从调动被解除劳动合同

2013年9月，职工李某入职镇江某信息公司，具体负责镇江市市区银行自动存储设备维修、保养等工作。双方签订的劳动合同约定，信息公司可根据工作需要，在全国设立的各派驻机构调整李某的工作地点。

2018年1月，公司突然通知李某到上海服务站工作。李某对此调动持有异议，与公司进行了多轮交涉。李某认为，5年多来，自己一直在镇江市工作，现在突然让他去上海工作，工作、家庭生活诸多不便，短时间内根本无法前往。协调不成，李某未按要求到上海服务站工作。随后，公司以李某不服从工作安排、连续旷工，严重违反劳动合同约定和公司规章制度为由，解除与李某的劳动合同。李某很不服气，随即提请劳动仲裁。

那么，用人单位以有约在先(合同约定工作地为“全国各地”)为由，是否可以随意调动员工了呢？

法律为何规定要约定工作地点

工作地点是劳动者提供劳动的地点，是

劳动合同的履行地，与劳动者的工作环境、生活环境、社会交往、职业规划等紧密相关，是劳动者就业选择时的重要判断要素。

工作地点成为劳动合同的必备条款，法律上有个历史演变过程。1995年1月1日正式实施的《劳动法》第十九条规定，劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：(一)劳动合同期限；(二)工作内容；(三)劳动保护和劳动条件；(四)劳动报酬；(五)劳动纪律；(六)劳动合同终止的条件；(七)违反劳动合同的责任。我们可以看到，当时《劳动法》只是将“工作内容”列入必备条款，而“工作地点”没被列入。

2008年1月1日，历经13年之后，《劳动合同法》第十七条明确将“工作内容和地点”列为劳动合同的必备条款。

工作地点，对于用人单位和劳动者来说，都十分重要。对用人单位来说，工作地点主要涉及人力资源优化、市场拓展、优惠政策争取、环保压力等经营成本，用人单位主要从企业发展、成本最小化的角度考虑问题。而对劳动者而言，工作地点意味着自身发展空间大小、时间精力的付出多少、工作环境的优劣以及朋友圈的转移等，是就业选择的重要考量。

法律之所以将工作地点新增为劳动合同的必备条款之一，并要求双方只有协商一致才能依法变更，其主要目的在于限制用人单位滥用用工自主权，随心所欲变更工作地点，导致劳动者工作及生活成本增加，直接或间接侵害劳动者合法权益。

约定“全国各地”是否合法有效

少数用人单位为了能够随意调动员工且无须承担法律责任，以格式条款的方式，将工作地点确定为“全国各地”或者“公司业务覆盖范围内”，企图让劳动者在遭遇调动时“哑巴吃黄连，有苦说不出”。但如此如意算盘，在法律面前常常成为一厢情愿。

《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内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。也就是说，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者“工作地点”。劳动者有权在与用人单位建立劳动关系时，就知悉自己的工作地点。在正式签订劳动合同时，《劳动合同法》第十七条明确规定“工作地点”为劳动合同必备条款。

结合《劳动合同法》第八条、第十七条的规定，立法目的呈现得很明显，劳动者的工作地点不仅应该是明确的，而且应该是具体的。如果工作地点能宽泛到全国范围，那劳动合同约定工作地点还有什么意义？用人单位之所以故意将工作地点扩大化、模糊化，是有意在回避自己的法定义务。

劳动者长期固定在某个地点工作，就会对该地点形成生活依赖，比如购买住房、结婚生子、继续教育、孩子入学、社会交往等等，而且时间越长，往往这种生活依赖越大。如同一棵大树，随着时日的增加，树的根系就会越来越深地向下扎根延伸，迁移的难度就与日俱增。如果用人单位单方面进行工作地点变更，势必会对劳动者工作学习家庭等诸多方面带来诸多不便，增加劳动者的生活成本。依据《劳动合同法》的规定，工作地点的调整属于劳动合同变更，双方协商一致是必经程序，也是前置条件。

因此，法律界比较一致的看法，认为将工作地点约定为“全国各地”不符合立法本意。在司法实践中，工作地点约定为“全国各地”的，如没有特别提示，则视为工作地点约定不明，以实际履行地确定劳动者的工作地点。

如何调整劳动者的工作地点

工作地点不仅是劳动者的工作场所，也是劳动者家庭生活和社会交往的重要依托场所。《劳动合同法》为了限制用人单位单方变更合同的权利，特别规定：变更劳动

合同应与劳动者协商一致，并且应当采用书面形式。这是工作地点变更的一般原则。

在实际生活中，调岗(变更工作地点、工作内容)是个敏感的争议点。用人单位在调岗时，首要遵循的原则就是依法变更，要与劳动者协商一致，并书面确认。如确实必须调岗，在与劳动者协商时，也要充分考虑调岗的合理性，其中包括：用人单位经营的必要性、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。

现实生活中，有一些单位为了开展业务，需要安排劳动者常年在全国各地出差，没有固定的工作地点，这种情况下，建议在劳动合同中将单位注册地、单位办公总部或劳动者社会保险缴纳地约定为工作地点，并约定单位有权根据工作需要要求劳动者到外地出差，并向劳动者提供相应的差旅待遇。

对于一些难以长时间固定工作地点的全国连锁企业，约定工作地点为“全国各地”，或许有一定的现实需求。但我们不能要求劳动者无条件牺牲其合法权益，去满足企业的经营需求。这种情况下，用人单位在与劳动者协商一致的前提下，可以约定几个今后极有可能涉及的地点作为合同履约地，劳动者签约前，对工作地点变更也会有一个提前预判和心理预期，也为后期调整减少很多沟通成本。如确属企业发展需要，调整的工作地点超出了合同前期的约定范围，用人单位可以从适当性以及必要性等多种角度，事先与劳动者进行充分协商，赢得劳动者的理解和支持，并取得劳动者的书面同意，在兼顾双方利益的基础上实现共赢。

本案中，仲裁委经过审理认为，双方当事人虽在劳动合同中约定工作地点为“全国范围”，但李某入职以来就在镇江工作，说明其工作岗位和工作地点是具体明确的。现公司将其从一个城市调到另一城市工作，属单方对岗位和工作地点变更，依法应与李某进行协商，在未达成一致意见的情况下，公司以此为由解除劳动合同，属于违法解除劳动合同，应按经济补偿金二倍的标准给予赔偿。在多次调解无果的情况下，仲裁委最终支持了李某的仲裁请求，裁决信息公司支付赔偿金。

刘业林

■董律师信箱

劳动者“被迫辞职”，能否主张经济补偿金



我在一家装备公司的车间做操作工已经有3年多的时间了，但是工作几年来，单位一直没有帮我缴纳社会保险费。因为担心自己以后老无所依，我在上周向公司提出辞职，公司同意了 my 辞职申请。在办理离职手续时，我除要求单位帮我补缴社会保险费之外，还要求单位向我支付经济补偿金。现在，单位同意为我补缴社会保险费，但不同意支付经济补偿金。请问，像我这种情况，单位是否需要支付经济补偿金？

——职工老付

《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定了用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的七种情形。从该条规定可以看出，劳动者以个人发展、自主创业、另谋职业、家庭原因等各种个人原因提出辞职的，不在用人单位需要支付经济补偿金的情形范围之内。那么，如果劳动者非因个人原因，而是因用人单位存在违法或违约行为“被迫辞职”的，用人单位是否需要支付经济补偿金？

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定了劳动者可以“被迫辞职”的七种情形：1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件；2、用人单位未及时足额支付劳动报酬；3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费；4、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益；5、因欺诈、胁迫或乘人之危等情形致使劳动合同无效；6、用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由等手段强迫劳动者，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全；7、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。同时该法第四十六条第一项明确规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。

根据老付所述情况来看，该装备公司一直未帮其缴纳社会保险费，存在明显的违法行为。用人单位依法为劳动者缴纳社会保险费，是用人单位的法定义务。劳动合同法第三十八条的规定，目的是督促用人单位诚信履行其基本义务，对于用人单位存在有悖诚信，并由此导致劳动者“被迫辞职”的行为，属于劳动合同法立法所要规制的对象。因此，老付以装备公司未依法缴纳社会保险费为由，提出辞职并主张经济补偿金，法律是予以支持的。

我省《关于审理劳动争议案件的指导意见》(苏高法审委[2009]47号)第十五条第二款规定：“劳动者以《劳动合同法》第三十八条第一款规定为由解除劳动合同，应当通知用人单位解除劳动关系并说明理由，劳动者未履行告知程序，事后又以《劳动合同法》第四十六条第(一)项为由请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。”因此，需要特别提醒劳动者注意的是，劳动者如果是因劳动合同法第三十八条第一款规定的情形而“被迫辞职”时，一定要明确通知并告知用人单位辞职理由，否则经济补偿金的诉求有可能得不到支持。

董彬

■12351 热线

哪些情形应认定为工伤？

根据《工伤保险条例》规定职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：(一)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；(二)工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；(三)在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；(四)患职业病的；(五)因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；(六)在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

职工有下列情形之一的，视同工伤：(一)在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；(三)职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。职工有前款第(一)项、第(二)项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第(三)项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

特别提醒：只要是在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害，即使是违规操作导致受伤的，也应认定为工伤。



需要法律服务？立即扫码咨询！

■法院在线

遭下属举报被辞退，法院判决不侵权

【案情回放】

2018年10月，小张辞职离开其就职的某公司。后小张向该公司的200多名高管人员邮寄举报信，实名举报其直属上司陈某的种种违规行为，致使陈某被该公司解除劳动合同。后陈某以小张的行为侵犯其名誉权为由，向法院起诉要求小张公开赔礼道歉并赔偿精神损失。

【法院审理】

名誉权是指公民、法人对其在社会生活中所获得的社会评价，即自己的名誉依法享有的不可侵犯的权利。行为人客观上存在损害他人名誉的事实，并为第三人知悉。只有在行为人所实施的侮辱、诽谤、披露其隐私权等行

为影响到社会公众对受害人的评价时，才能构成对名誉权的侵害。

本案中，小张的举报信内容基本属实，并非纯属捏造虚假事实。且陈某对下属人员的日常管理行为确有不当之处，例如为了业绩引导要求下属人员不真实操作、使用红包式罚款、请客聚餐等，故小张的举报信并不构成对陈某名誉权的侵权，法院依法判决驳回陈某的诉讼请求。

【法官寄语】

俗话说，“身正不怕影子歪”，作为公司管理人员，应当依公司规章制度行使管理权，如管理人员自身存在“吃拿卡要”的行为，因被下属检举而丢掉工作，不能以侵犯名誉权起诉赔偿。

通讯员 孙建军 记者 丁彬彬



扬州市总工会“尊法守法·携手筑梦”服务小分队走进东联亚东石化公司，发放法律宣传资料，提供免费法律咨询服务。

■提个醒

单位负责人，做这些事你自己也受罚

很多单位法定代表人或者负责人并非投资者本人，也是实实在在的工薪阶层劳动者，他们忠实地按照公司的要求做事时，往往不知道“留一手”保护自己，结果有可能被劳动行政部门罚款。下面就把这些高级打工者容易忽视的几个职务行为捋一捋，让他们知道做这个事，不仅单位会被罚款，就连个人也跑不掉。

如果涉及到如下事项，劳动监察机关或者社会保险费征收机关已经立案，对用人单位在工资发放、社会保险费征收方面进行调查，唯一的建议是，收起那些小聪明，认认真真配合劳动监察或者社保稽核。如果这些机构已经责令对违法行为限期纠正，那就更需要老老实实纠正。

需要特别提醒的是，不要以为只有法定代表人或单位负责人才会被处以个人罚款，社会保险登记、申报这方面，直接负责的主管，甚至不是主管的其他人员，也在处罚之列。

①未制定工资分配和支付制度，或者光有制度未听取职代会或工会意见。

法条：《江苏省工资支付条例》第55条第一款。

处罚：1000元以上5000元以下的

罚款。

很多中小企业未建立这样的制度，所以潜在的受罚风险不能消除。

应对：按要求建立，不要光凭老板个人好恶随意确定。

点评：如果劳动监察机关已经责令限期建立该制度，则应该老老实实遵照执行。如果本单位没有职代会或工会组织怎么办？那就召集全体员工开会，征求意见。

②无工资清单、考勤记录，或者有清单和记录但未保存2年。

法条：《江苏省工资支付条例》第55条第二款。

处罚：1000元以上5000元以下的

罚款。

很多中小企业有工资发放清单，却无考勤记录，所以潜在的受罚风险不能消除。

应对：该建立就要建立，这些事都是基础管理。

点评：违反这一条，劳动监察机关完全可以不给限期整改时间，一经发现即可处罚，所以请老老实实遵照执行。单位档案保管要有规矩，保管要妥当。

③非货币方式支付工资，或者限定消费

法条：《江苏省工资支付条例》第

57条。

处罚：1000元以上5000元以下的

罚款。

这种违法行为现在不多，但那些效益不好的企业往往会以产品抵职工工资，或者要求职工购买本企业或客户产品。这些都违法。

应对：给予职工较大优惠，在职工同意的情况下，非货币支付工资未尝不可。

④社会保险未按规定登记，未按规定申报应缴社保费

法条：《社会保险费征缴暂行条例》第22条

处罚：分为两档，1000元以上5000元

以下的罚款；情节特别严重的，对直接负责

的主管人员和其他直接责任人员可以处

5000元以上10000元以下的罚款。

应对：如实登记，如实申报。

点评：违反这条规定的企业比较多。在各种处罚措施中，这一条是最严厉的，体现在处罚金额高，区分情节严重和特别严重两种情况，并且即使不是单位负责人，只要是直接负责的主管或其他直接责任人，比如分管副总、人力资源部部门经理，也可能是处罚对象。

⑤社保缴费基数无法确定

法条：《社会保险费征缴暂行条例》第24条

处罚：5000元以上20000元以下的

罚款。

应对：保留完好工资发放证据。

点评：不少单位违反有关财务、会计、统计的法律、行政法规和国家有关规定，设置两本账或三本账，或者伪造、变造、故意毁灭有关账册、材料，或者不设账册，致使社会保险费缴费基数无法确定的，在这种情况下，除给予行政处罚、纪律处分、刑事处罚外，还要依法征缴。对迟延履行，加收滞纳金，对直接负责的主管或其他直接责任人罚款。

做假账的违法成本很高，此处又增一项。在社会保险费申报征缴方面，不少企业依然在走法律的钢丝，现在面临越来越多的职工社会保险维权意识的觉醒，这条钢丝将越来越难走。

⑥不提供或不如实提供社保申报资料

法条：《江苏省社会保险费征缴条例》第31条

处罚：1000元以上5000元以下的

罚款。

应对：如实申报

点评：江苏省的地方立法，同样高度重视如实申报社会保险费申报资料，用人单位工资表、财务报表、纳税申报表都是属于这类资料，单位需要如实提供，不如实提供的代价很大。

徐旭东