



企业因政策性原因外迁致使劳动合同无

北京市第二中级人民法院（2018）京02民终7470号民事判决书

案情摘要

本案為北京馳創達空氣懸架有限公司因政策性原因將生產部門外遷至河北，員工趙某未前往新址上班，公司視為自動離職拒絕支付經濟補償金。法院認定公司未依法定程序與員工協商變更勞動合同，構成不當解除勞動合同，應支付經濟補償金及代通知金。

爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 政策性外遷構成勞動合同客觀情況重大變更。
- 2 公司未依法協商變更勞動合同程序。
- 3 單方認定不到新址上班為自動離職不合法。

爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

4 應支付經濟補償金及代通知金。

5 勞動者過度維權可能不被支持。

法學見解與實務啟示

- 1 本案強調了企業因政策性原因外遷時，處理與員工勞動合同關係的法律程序。
- 2 根據《中華人民共和國勞動合同法》第四十條第三項，當勞動合同訂立時所依據的客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行時，用人單位應先與勞動者協商變更勞動合同。
- 3 若協商不成，方可提前三十日以書面形式通知勞動者解除勞動合同，或額外支付一個月工資作為代通知金，並支付經濟補償金。
- 4 本案中，馳創達公司未履行協商程序，直接將員工不到新工作地點上班視為自動離職，違反了法律規定。
- 5 此判決提醒企業，在面對政策性搬遷等情況時，必須嚴格遵守法律程序，充分保障勞動者的合法權益，避免因程序瑕疵而承擔不利的法律後果。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上