

## 上海某品牌管理有限公司诉姚某劳动合同纠纷案

——劳动合同对工作地点约定不明确时，应适当限制地点范围

**关键词：**民事 劳动合同 单方变更工作地点 协商不一致 旷工认定

### 基本案情

上海某品牌管理有限公司（以下简称某管理公司）诉称：姚某在某管理公司处担任专柜导购。某管理公司某商城专柜撤销后，湖南地区已无专柜。某管理公司按合同约定上调工资后调动姚某至上海专柜工作，没有变更合同内容，符合《中华人民共和国劳动合同法》的规定。姚某未按时至上海专柜报到，擅自离岗，连续旷工超过三天，某管理公司与姚某其解除劳动合同符合劳动合同约定，某管理公司无须支付经济补偿。姚某对所有店铺的货品负有保管之责，姚某擅自将撤柜时尚存的货品及电脑一台交于未经某管理公司确认并授权的长沙鸿某服装贸易有限公司（以下简称鸿某公司），造成某管理公司损失，姚某应根据合同约定承担赔偿责任。某管理公司应支付姚某工资3,669.19元，某管理公司已经分两次支付了708.62元及1,800元，剩余工资已抵扣姚某对某管理公司造成的损失。现不服仲裁裁决诉至法院。请求判令：1. 某管理公司无须支付姚某工资差额1,896.19元；2. 某管理公司无须支付姚某经济赔偿7,242.53元；3. 姚某赔偿某管理公司库存商品赔偿款39,307元。

姚某辩称：不同意某管理公司的全部诉请。姚某于2017年1月13日担任某管理公司旗下品牌的位于某商城处的营业员一职，2019年4月3日，某管理公司突然宣布撤柜。某管理公司应分别支付姚某2019年3月和同年4月的工资2,997元、993元，现某管理公司仅分别支付了1,800元、708.62元，尚有工资差额1,481元未支付。某管理公司将姚某调到远离其经常居住地的上海就职，属不合理调岗，某管理公司以姚某三天未到岗为由违法解除与姚某的劳动合同，姚某亦不服仲裁裁决，诉至法院。请求判令：1. 某管理公司支付姚某2019年3月1日至同年4月8日期间的工资差额1,481元；2. 某管理公司支付姚某违法解除劳动合同的赔

偿金14,485.05元。

法院经审理查明，2017年1月13日，姚某入职芝某服饰有限公司（以下简称芝某公司），担任导购（营业员），双方签有期限自2017年1月13日至2020年6月30日的劳动合同。2018年3月1日，某管理公司、姚某与芝某公司签订劳动合同主体变更协议，约定自2018年4月1日起，用人单位变更为某管理公司，其他劳动合同条款不变。劳动合同第五条约定：“姚某的工作地点为服从公司安排。”2019年4月2日，某管理公司通过钉钉工作群向姚某送达员工调岗通知书，通知自2019年4月12日起将姚某从长沙专柜导购岗位调往上海专柜导购岗位，调岗后岗位不变，基本工资由1,800元调整到2,050元，如超期未报到者，视为旷工。姚某当即向某管理公司提出不接受该调动，某管理公司后通过快递方式将该书面通知送达姚某，姚某于2019年4月7日签收。2019年4月8日，某管理公司从某商城撤柜，姚某实际工作至该日。2019年4月17日，某管理公司通过快递向姚某寄送《因连续旷工超过三天解除劳动合同函》，称因姚某自2019年4月12日起未办理任何手续擅自离岗，已连续旷工超过三天，与姚某解除劳动合同。姚某于2019年4月20日收到该函。某管理公司与鸿某公司之间签有期限自2019年1月1日至同年8月31日的品牌托管经营合同，约定某管理公司委托鸿某公司负责湖南省长沙市商场某管理公司专柜的品牌托管，主要包括店铺人员管理、货品管理等。2019年4月8日，某管理公司从某商城撤柜，姚某将货物交由鸿某公司托管。2019年5月9日，某管理公司发函至鸿某公司要求将2019年4月8日撤柜后的所有商品及物料归还某管理公司。同年5月15日，鸿某公司函复某管理公司，货品物料在鸿某公司处，后又出具证明函称货品和物料均由长沙托管公司暂时保管，与店铺员工无关。某管理公司、姚某双方均确认姚某2019年3月实际应发工资应为2,997.43元、2019年4月应发工资为900.03元，某管理公司已实际向姚某支付2019年3月至4月工资2,508.62元。某管理公司、姚某均确认计算赔偿金的基数为2,897.01元。2019年4月，姚某向长沙市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某管理公司支付姚某2019年3月1日至同年4月8日期间的工资3,990.5元、经济补偿11,811元（含代通知金3,374.81）。后某管理公司向该仲裁委员会提出仲裁申请，要求姚某赔偿某管理公司库存商品赔款39,307元。

长沙市劳动人事争议仲裁委员会于2019年6月4日作出仲裁裁决：一、某管

理公司于本裁决生效之日起五日内支付姚某工资差额1896.19元；二、某管理公司于本裁决生效之日起五日内支付姚某经济补偿7242.53元；三、对姚某的其他仲裁请求不予支持；四、对某管理公司的仲裁反请求不予支持。某管理公司、姚某均不服上述仲裁裁决，向上海市闵行区人民法院提起诉讼。上海市闵行区人民法院于2019年9月27日作出（2019）沪0112民初24465号民事判决：一、某管理公司于本判决生效之日起十日内支付姚某工资差额1,388.84元；二、某管理公司于本判决生效之日起十日内支付姚某违法解除劳动合同赔偿金14,485.05元；三、驳回某管理公司的其余诉讼请求。宣判后，某管理公司以事实认定不清等为由，提起上诉。上海市第一中级人民法院于2019年12月23日作出（2019）沪01民终15760号民事判决：驳回上诉，维持原判。

## 裁判理由

法院生效裁判认为：

### 一、某管理公司与姚某的劳动合同中约定的工作地点无效

某管理公司出于用工便利角度，在劳动合同中约定的工作地点为“服从公司安排”，属于工作地点约定不明，系无效约定。姚某的工作岗位系普通营业员，应当认定以劳动合同实际履行地长沙为姚某的工作地点。

### 二、某管理公司不可单方变更姚某的工作地点

劳动合同实际履行地为长沙，姚某的工作地点变更范围应当以长沙市为限，超出长沙市变更姚某的工作地点，属于变更劳动合同内容，根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，某管理公司若变更劳动合同内容需与姚某协商一致，否则不可单方变更。

### 三、某管理公司异地调动姚某的工作地点缺乏合理性

某管理公司在某商城专柜撤柜后，将姚某调至上海专柜工作，但姚某的职位系营业员，又是湖南本地人，长期工作生活均在长沙。某管理公司在未与其协商一致的前提下，要求姚某至远离其经常居住地的上海工作，且未对姚某来

沪后的工作生活进行妥善安排，某管理公司异地变更姚某工作地点缺乏合理性。

四、双方就工作地点变更未达成一致，姚某拒绝去新的工作地点上班，不构成旷工

本案中，某管理公司与姚某就变更工作地点未达成一致，本质为就变更劳动合同内容未达成一致。在某管理公司异地变更姚某工作地点明显不合理的前提下，姚某拒绝去新的工作地点上海工作，并不存在旷工的主观恶意。某管理公司未能妥善安排姚某新的合理工作地点，某管理公司由此认定姚某旷工显然不合理，据此解除与姚某之间的劳动合同之行为欠妥。故法院判决支持姚某要求某管理公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求。

## 裁判要旨

1. 用人单位为了用工便利，在劳动合同中约定的工作地点为全国或服从公司安排等。对此类情形，应结合实际用工岗位和工作内容等要素进行综合判断，如劳动者为总经理等公司高级管理人员，因其负责的公司业务范围广，可以将工作地点约定的范围适当扩大。如劳动者仅为普通工作人员，则应当对工作地点的范围作适当限制。

2. 用人单位变更劳动者工作地点超出劳动合同约定范围的，属于变更劳动合同。劳动合同法规定，用人单位变更劳动合同应当与劳动者协商一致。判断用人单位异地变更劳动者的工作地点是否属于合理变更时，应以符合用人单位生产经营的合理需要、对劳动者劳动报酬、其他劳动条件未作不利变更等作为判断标准。

3. 在用人单位单方变更劳动者工作地点对劳动者造成不利影响的情况下，劳动者拒绝去新的工作地点上班，用人单位以旷工为由解除劳动合同属于违法解除。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第2条、第47条、第48条、第87条

一审：上海市闵行区人民法院（2019）沪0112民初24465号民事判决  
（2019年9月27日）

二审：上海市第一中级人民法院（2019）沪01民终15760号民事判决  
（2019年12月23日）