

公司安排员工出差,但不告知出差时长及工作内容,员工能否拒绝?单位以“出差”为由变更工作地点,是否合法?现实中,有用人单位借出差之名,企图让劳动者自行离职,若劳动者不接受出差安排,也不自行离职,用人单位便以旷工等理由解雇劳动者。与此同时,也有劳动者拒绝用人单位安排的合理出差,其要求单位支付赔偿金的诉求未获支持。

那么,如何判断出差安排的合法性、合理性?遇到明显不合理的出差安排应该怎么办?



案例1

公司安排外省出差却不告知工作内容

2022年11月底,在深圳某公司从事茶饮研发的王某,突然被公司安排前往黑龙江省出差。由于公司未明确告知其出差期限及出差工作内容,而且临近年底,王某正在筹备个人结婚事宜,便拒绝了此次出差安排。两日后,王某收到《解除劳动合同通知书》,理由是:“拒绝公司合理调派……视为严重违反公司规章制度,公司予以解除劳动合同……”

劳动人事争议仲裁委员会裁决公司需向王某支付违法解除劳动合同赔偿金3万元。公司不服,提起诉讼。法院判决结果与仲裁裁决一致。

律师说法

出差要求明显不合理解除行为被认定违法

福建厦成律师事务所律师戴鸿杰告诉记者,对此,应从公司安排员工出差的合法性、合理性、合同约定等方面具体分析。

“公司安排员工出差应符合劳动合同约定的内容,出差安排需与岗位职责相关,出差安排的时限、地点应当在合理限度内。此外,公司应如实告知劳动者出差的具体工作内容、工作条件、工作地点等情况,不得隐瞒或欺骗。”戴鸿杰说,“出差安排应基于双方平等协商的结果,不能单方面强制劳动者接受不合理的安排。”

戴鸿杰表示,认定旷工需根据合法有效的规章制度,且制度经民主程序制定并公示。如果规章制度未将拒绝出差与旷工挂钩,直接认定旷工可能缺乏依据。此外,公司应给予员工申辩机会,而非直接认定旷工。

中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰表示,拒绝出差是否构成严重违反用人单位规章,需要根据出差的具体安排和用人单位的规章来具体判断,不是只要拒绝出差就可以解除劳动合同。如果公司未在劳动合同或制度中明确约定出差义务,或出差要求明显不合理,解除行为可能被认定为违法,员工可通过法律途径维权。

拒绝出差引纷争 为何有输有赢?



案例2

提前4天发出出差通知却以各种理由拒绝

一方面,劳动者有权拒绝用人单位安排的不合理出差;另一方面,安排员工出差是用人单位的正当用工权利,对于合法合理的出差安排,劳动者有义务服从,无正当理由拒绝可能构成违约。泰和泰律师事务所律师、成都市劳动争议调解委员会调解员侯明曾代理的一起案件中,对用人单位合法合理的出差安排,法律予以支持。

张某在四川省西昌市工作,其所在公司决定于2022年3月14日起在四川省攀枝花市开展为期15天的“会战”类销售活动。公司提前4天向张某发送了出差工作通知,张某以照顾孩子与父亲生病住院为由拒绝。公司明确告知张某,此次销售活动属于出差性质,并非工作地点调整。出差期间公司将对各类费用予以报销。如果不能参加,可以请休年假等,公司将予以批准。

随后,张某向公司请休3月14日至3月18日的年假,但年假期满后,张某仍然拒绝前往攀枝花市出差,公司对其按照旷工处理。张某以公司擅自调换其工作岗位和克扣工资为由提出书面离职申请并离职。2022年3月25日,张某申请仲裁,要求公司支付赔偿金。

仲裁

员工提出不便后公司已预留充足时间

西昌市劳动人事争议仲裁委认为,双方签订的劳动合同中有“甲方在全国范围内多处有经营场所、销售网点或项目,乙方同意甲方可以根据工作需要,在上述各场所、网点或项目间对乙方进行调动”的约定。并且该案中的销售活动仅有15天,并不属于对工作岗位的变更,公司也同意了张某的休年假申请,所以张某主张公司擅自调换其工作地点的理由不能成立。

侯明告诉记者,根据劳动合同法,公司调整员工工作地点和工作内容、薪酬待遇等,属于变更劳动合同。“但是,如果公司在签订劳动合同时已经明确向员工告知存在频繁且长期出差的可能,表明员工知悉且接受该工作安排,并且安排员工出差也属于劳动合同的内容,基于此,公司安排出差工作不宜被认定构成对劳动合同的实质性变更。”

“此外,员工提出家庭生活的不便后,公司为其提前留有充足时间,同时缩短了出差时间,在此情况下,用人单位安排张某出差的行为具有合理性。”侯明说。

释法

若遇不合理出差安排劳动者该怎么办?

如何判断用人单位的出差安排是否合法、合理?“首先,确认出差安排是否符合劳动合同约定,即是否与劳动合同中约定的工作内容、工作地点等一致。”戴鸿杰说,“其次,要看是否出于经营需要,公司需要证明出差的正当理由。”

记者梳理相关案件发现,常见的不合理出差安排包括:安排出差但无实际工作需求,或与既往工作内容无关联;安排长期驻外、频繁跨省、未明确期限或补偿措施;未与劳动者协商,单方变更劳动合同履行地或岗位职责等。

戴鸿杰提醒,对于明显不合理的出差安排,劳动者可提出异议,通过书面形式明确拒绝,也可与用人单位协商解决。劳动者应保存相关证据,如出差通知、沟通记录等。如无法通过协商解决,在用人单位作出辞退决定后,劳动者可以向相关部门举报、申请劳动仲裁。如果情况属实,用人单位将面临被劳动行政部门罚款、被仲裁判令恢复劳动关系或支付赔偿金等。

侯明提醒用人单位,若自身的业务性质存在频繁且长期安排员工出差的可能,应提前在劳动合同中与员工进行约定,且约定内容尽可能细致,避免过于宽泛。若公司业务或经营性质需要员工长期出差,可以就长期出差的地点、时间以及出差期间的员工管理进行制度化规定。

“安排出差作为用人单位用工管理权的行使,应当受到合理性控制。单位安排出差应考虑员工的正当诉求和利益,否则可能构成用工自主权滥用。”沈建峰说。

(据工人日报)