



用人单位可否以员工不接受时间不确定的出差为由解除劳动合同？

【经典案例】

王某于2013年7月23日进入某百货公司处工作，其工作岗位为精装造价师，工作地点为武汉市某大厦。2015年5月21日，百货公司以出差为由，向王某发出通知书，该通知书载明：员工王某，因工作需要，经公司研究决定，现要求您从现岗位前往合肥出差，出差在外的具体时间暂不确定。请您自收到通知之日起30天内将工作交接完毕后到出差地报到，如不按时报到将视为自动离职。王某收到该通知书后，于同月22日向百货公司寄发不服单位变相调岗、变相辞退通知书，并未按公司要求到出差地报到。其后，公司按自动离职解除了王某的劳动关系。王某于2015年6月1日向武汉市劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，仲裁委判令百货公司支付王某违法解除劳动关系赔偿金41856元。公司不服提出诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为：用人单位可否以员工不接受时间不确定的出差为由解除劳动合同？

裁判结果：法院经审理认为，本案中百货公司对于王某提出出差要求，但是没有给出具体的出差时间和返回时间，不属于真实的出差，而是以出差为名的工作调动。在双方协商调整劳动合同内容并未达成一致意见的情况下，百货公司单方解除与王某的劳动关系即属于违法解除。最终判决百货公司符合违法解除，支付王某赔偿金41856元。

【律师说法】

《劳动合同法》第三十五条规定，“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。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”

出差是指，劳动者被临时派遣至常驻办公场所以外的地区或城市短期办理公事或担任临时职务。对于真实的出差行为，劳动者有权要求用人单位明确出差时间，用人单位应当给予劳动者明确的回复，以及确定的出差时间。本案中百货公司要求王某进行出差，但是出差时间和返回原岗位的时间不确定，本质上是以出差为名的外派或者是工作调动，属于变更劳动合同约定的工作地点，应当通过书面的方式与王某进行协商一致。在王某明确回复不同意的情况下，公司无权单方面进行变更。百货公司以王某不接受调岗为由视为其主动辞职，没有法律依据。《劳动合同法》第四十八条规定，“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”因此法院判决百货公司与王某解除劳动合同的行为违法，并向王某支付赔偿金，于法有据。

蓝海提示，如职工遭遇单位通过要求出差或是其他方式变相调岗的情况，应尝试与企业协商解决此事，并在协商过程中保存相关证据，索取应得的权益，如坚持不同意降薪调岗，应避免随意签署相关文件。

案件来源：裁判文书网 内容有修改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息！
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com