

# 员工拒绝出差引纷争，为何“官司”有输有赢

法律人士表示,安排出差属于用人单位行使用工管理权,与此同时,应考虑员工的正当诉求和利益

## 阅读提示

司法实践中,有用人单位安排“出差”实则“调遣”,企图让劳动者自行离职;也有劳动者拒绝合理出差安排,其诉求未获法律支持。

本报记者 陶稳

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?

记者梳理相关案件发现,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,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?

### 公司安排出差却不告知工作内容

广东深圳市中级人民法院近日发布的一则案例显示,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……”

公司以员工旷工、不服从出差安排为由实施辞退是否合法?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在接受《工人日报》记者采访时表示,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。

在王某案件中,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。

### 单位合理出差安排获法律支持

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。

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。”



## “班前会”普法 护工友权益

5月20日,在湖北省荆门市漳河新区一处建筑工地,荆门市公安局巡特警支队生态运动公园警务站民警利用“班前会”,向工友普及民法典相关知识。

民警通过现场以案说法和面对面答疑等形式,为工友们普及民法典中关于劳动合同、工伤赔偿等法律知识,让建筑工人们更深入了解民法典,增强他们运用法律武器保护自身合法权益的意识。

本报通讯员 赵平 摄

## 最高检发布贯彻实施民法典典型案例

# 违法转包“转不走”连带赔偿责任

本报记者 卢越

项目工程被多次违法转包,层层分包,以清包工形式承包……施工人受伤该找谁赔偿?5月16日,在民法典颁布五周年之际,最高人民检察院举办检察开放日活动,并发布第四批贯彻实施民法典典型案例,阐释了离婚经济补偿、监护制度、土地承包经营权流转、建设工程领域涉人身损害赔偿、赡养抚养、姓名权保护等法律问题。

其中一起案例涉及项目被违法转包、分包后的人身损害赔偿纠纷。该案中,2020年11月,陈某华将某银行支行锅炉房内墙粉刷工程以清包工形式承包给张某文。诉讼中,张某文称其将工程以同样的价格转包给贾某满。贾某满又找来贾某勤到涉案工程处提供

劳务。

2020年11月10日,贾某勤在粉刷墙面时摔落受伤,住院治疗。2021年5月,贾某勤起诉至北京市延庆区人民法院,请求判令张某文、陈某华、贾某满连带赔偿医疗费、营养费、误工费、残疾赔偿金等合计12万余元。

法院认定贾某满承担60%责任、贾某勤承担40%责任,陈某华、张某文无须承担赔偿责任,判决贾某满赔偿贾某勤医疗费等共计5.3万余元。

贾某勤不服,申请再审被驳回后申请检察监督。

民法典第七百九十一条规定:“承包人不得将其承包的全部建设工程转包给第三人或者将其承包的全部建设工程支解以后以分包的名义分别转包给第三人。禁止承包人将工程分包给不具备相应资质条件的单位。禁止

分包单位将其承包的工程再分包。”

北京市人民检察院第一分院审查认为,本案中,某建筑集团公司作为承包人,将涉案工程转包给不具备资质的陈某林,陈某林将部分工程分包给不具备资质的陈某华,陈某华再次分包给不具备资质的张某文,张某文又以清包工形式承包给不具备资质的贾某满,上述各方主体的上述行为违反法律法规的相关规定,存在过错,均应当承担连带赔偿责任。

北京市人民检察院第一分院遂向北京市第一中级人民法院提出抗诉。北京市第一中级人民法院指令北京市延庆区人民法院再审。北京市延庆区人民法院再审改判贾某满赔偿贾某勤医疗费等共计5.3万余元,某建筑集团公司、陈某林、陈某华、张某文对上述判决内容承担连带赔偿责任。

“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。

### 遇到不合理出差安排怎么办

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。

## 最高法发布新司法解释

# 规范政府信息公开行政审判工作

**本报讯**《最高人民法院关于审理政府信息公开行政案件适用法律若干问题的解释》(以下简称《解释》)于5月20日发布,自2025年6月1日起施行。《解释》的修改制定,通过进一步明确政府信息公开行政案件审查标准,规范政府信息公开行政审判工作,监督支持行政机关依法行政,为提高政府工作的透明度和法治政府建设提供更加有力的司法保障。

《解释》共十五条,规定了政府信息公开行政案件的受理情形,明确政府信息公开行政案件中原告资格和适格被告,确定政府信息公开行政案件中被告与原告的举证责任。《解释》还完善政府信息公开行政案件裁判方式,以实质性回应和支持当事人依法获取政府信息的诉求为出发点,对被告依法应当公开政府信息的,在判决履行条款中予以规范。行政诉讼法第七十三条规定,人民法院经过审理,查明被告依法负有给付义务的,判决被告履行给付义务。在政府信息公开诉讼中,人民法院经审理查明被告依法负有政府信息公开职责的,判决被告在法定期限内予以公开。

我国的行政诉讼制度总体属于事后救济,一般只有在行政行为已经作出、权利损害已成事实的情况下提供法律保护。但是考虑到政府信息公开领域,因涉及商业秘密、个人隐私的政府信息具有特别的保护价值,一旦无序公开,就会造成不可逆转的权利侵害。因此,原司法解释第十一条对政府信息公开诉讼中预防救济制度进行了规定,以体现无漏洞且有效的权利保护要求。《解释》在修改制定过程中,对原条文予以保留,即政府信息尚未公布前原告请求人民法院判令被告不得公开政府信息,或者在诉讼期间原告申请停止公开政府信息的两种情形进行了规定。

《解释》的出台,将进一步明确政府信息公开行政案件办理规则,对于统一法律适用具有积极意义。(法文)

## 司机搬货受伤后找不到“东家”

### 工资流水、微信工作指令等证据助劳动者获认劳动关系

**本报讯** (记者吴锋思 实习生郭美琳)用人单位未与劳动者签订劳动合同、未缴社保,事实劳动关系仍受法律保护。日前,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院对一起劳动争议案件作出终审判决,驳回乌鲁木齐某物流有限公司(以下简称物流公司)的上诉请求,确认该公司与员工李某存在劳动关系。

2024年3月,李某到物流公司担任司机。2024年6月5日,李某在某乙物流园搬运货物时受伤,此后未再返岗。2024年7月,李某申请仲裁,要求确认劳动关系,获支持。

物流公司不服,向天山山区人民法院提起诉讼。物流公司主张,事发当日李某未按公司要求前往某甲物流园工作,而是自行前往相距16公里的某乙物流园,双方不存在劳动关系。李某则表示,当日工作是物流公司员工通过电话临时指派,并提交工资转账记录、微信安排工作等证据。

一审法院认为,李某自2024年3月起受雇于物流公司,双方虽未签订书面劳动合同,公司也未缴纳社会保险费,但公司财务人员通过银行按月支付工资,并通过微信、电话指派运输任务。据此,法院判决双方劳动关系成立。

物流公司不服,上诉至乌鲁木齐市中级人民法院。

二审法院认为,物流公司提交员工刘某证言,证明李某“擅自变更工作地点”与本案争议焦点“物流公司与李某是否存在劳动关系”关联点不足。此外,李某提供的工资流水、微信工作指令等证据链完整,足以证明其长期接受公司管理并从事物流运输业务。即便工作地点临时变更,亦不改变双方已建立的劳动关系实质。法院遂驳回物流公司上诉,维持原判。

## 员工因工作中“看手机”被解雇

### 判决指出“处理劳动者违纪行为,应遵循比例原则”

**本报讯** (记者刘友婷)近日,广东省珠海市中级人民法院发布了2024年度涉民生十大典型案例。在一起因劳动者违纪被解除劳动合同的案件中,判决指出,用人单位在处理劳动者违纪行为时,应遵循比例原则,审慎适用劳动合同解除措施,确保惩戒手段与违纪行为相匹配。

2017年7月,柯某入职珠海某公司,入职当天签署《个人声明》,表示已阅知《员工手册》的各项规定。《员工手册》规定,工作期间禁止使用手机,违者进行检讨处分,一年内检讨处分累计3次,公司将解除劳动合同。

2023年3月,该公司称柯某于2022年11月、2023年1月和2023年3月期间多次在工作时间玩手机、擅自离岗、工作效率低下,一年内累计检讨次数已达3次。因此,公司依照《员工手册》解除与柯某的劳动合同。

柯某不予认可,申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金,获支持。公司不服,提起诉讼。

“本案中,柯某于2023年1月擅自离岗的行为有证据证明,且实际上对工作造成不利影响,公司对该行为给予处分并无不当。”珠海市中级人民法院认为,柯某在2022年11月、2023年3月上班时间看手机的时长较短,且公司未举证证明柯某上述看手机的行为严重影响工作进度或给公司造成损失。此外,柯某提交的微信聊天记录及通话记录显示,公司其他员工在工作期间会在微信工作群中交流工作信息,也会与柯某沟通工作问题。由此可见,公司并非严格执行上班时间禁止使用手机的规定。

结合柯某看手机的时长较短以及并未给公司造成损害后果,法院认为,公司对柯某2022年11月、2023年3月的检讨处分明显超出合理比例,公司以柯某一年内检讨累计达3次为由解除与柯某的劳动关系没有依据。因此,法院判决该公司向柯某支付违法解除劳动合同赔偿金。

“解除劳动合同作为用人单位对劳动者最严厉的处罚措施,应审慎适用。”办案法官表示,用人单位在以劳动者严重违反公司规章制度为由解除劳动合同时,还应结合劳动者的工作岗位和职责要求,综合考量劳动者违反规章制度行为的严重程度,以及是否给用人单位造成严重影响或经济损失。对于劳动者的违纪行为,用人单位有权进行惩戒,但应遵循轻重递进之原则,对劳动者的惩戒应与劳动者主观故意、行为性质、行为后果等因素相当。