

案例分析

用人单位因经营需要调整劳动者的工作地点，是否属于未按约定提供劳动条件？

案情简介

2021年1月，彭女士应聘进入本市某物业公司工作。双方签订有两份劳动合同，第二份合同约定期限自2023年1月1日起至2025年12月31日止；彭女士担任现场服务主管，月工资5000元；工作地点位于上海，物业公司可按照实际需要安排或调整员工的工作项目点等。

入职后，彭女士一直在浦东祝桥某小区工作。2025年2月24日，由于小区业委会决定不再续聘物业公司，公司随即安排彭女士等人调往康桥某小区从事服务管理工作，并愿意额外提供交通津贴200元，但彭女士予以拒绝，并坚持认为工作地点调整对其造成了重大影响。2025年3月10日，彭女士以物业公司未按劳动合同约定提供劳动条件为由提出解除劳动合同，后又向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求物业公司向其支付解除劳动合同经济补偿金25000元。仲裁委员会立案后，依法予以受理。

审理中，彭女士表示，其长期居住在祝桥，公司新安排的康桥某小区路途遥远。即便增加交通津贴，也将导致其每天额外增加两至三小时的往返通勤时间。因此，物业公司对其工作地点的变更属于未按劳动合同约定提供劳动条件，应当支付经济补偿金。

物业公司则主张，劳动合同约定彭女士的工作地点位于上海，但公司可按照实际营运需求调整项目点。现因祝桥项目解聘终止，故公司安排彭女士等人前往新小区工作。公司未改变彭女士的工作内容和薪资待遇，且愿意增加交通津贴作

为继续履行劳动合同条件，故彭女士的解除理由不成立。

另查明：与彭女士同在祝桥小区工作的14名员工，已有9人转至位于康桥的新项目点工作。

争议焦点

用人单位因经营需要调整劳动者的工作地点，是否属于未按约定提供劳动条件？

裁决结果

仲裁委员会依法作出裁决：对彭女士要求物业公司支付解除劳动合同经济补偿金25000元的请求，不予支持。

分析点评

劳动保护和劳动条件是劳动合同中的重要约定内容，通常指的是用人单位对劳动者所从事的劳动必须提供的生产、工作条件和劳动安全卫生保护措施。这是用人单位为确保劳动者顺利完成劳动任务，保障其在劳动过程中的安全与健康所应满足的基本要求，涵盖劳动场所与设备、劳动安全卫生设施、劳动防护用品等方面。至于工作地点则是劳动者开展工作、进行生产活动的具体地理位置。作为劳动合同的必备条款，用人单位与劳动者在签订劳动合同时，应当就劳动条件、工作地点等内容作出清晰而明确的约定。

《劳动合同法》第三十八条第一项规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，劳动者可以解除劳动合同。同时，该法第四十六条第一项规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。这表明，当用人单



位未达国家规定标准或劳动合同约定，致使劳动安全、劳动卫生条件恶劣，严重危害劳动者身体健康，且经劳动或卫生行政部门确认，劳动者不仅可以提出解除劳动合同，还能获得经济补偿金。

然而，作为市场经济主体，用人单位基于经营规模变化、市场定位调整或效益波动等因素，对劳动合同内容进行适当变更，属于企业经营自主权范畴。当用人单位基于经营管理需要做出调整，且未与劳动者协商一致时，需从多维度审慎判断合法性及合理性：首先，应当考虑用人单位的变更是否具备正当事由，是否符合规章制度规定或劳动合同约定。其次，应当考虑岗位的适配评估，综合考量调整前后岗位技能匹配度、劳动条件变化幅度、劳动强度增减、职务升降及工作时间调整等情况。若涉及到工作地点变动，需评估是否显著增加劳动者通勤成本，以及用人单位是否提供交通补贴、班车接送等替代措施。最后，还应当审查变更行为是否具有侮辱性或歧视性，是否违反法律禁止性规定或公序良俗等。

回到本案中，双方签订的

工作地点与劳动者的生活圈紧密相连，通常作为劳动者签订劳动合同时重点考虑的因素之一。譬如，针对需要短期异地工作或频繁出差的情形，用人单位可通过提前告知、在劳动合同中明确约定等方式与劳动者达成共识。尽管劳动关系双方应当事先就相关权利义务做好约定，但在劳动合同实际履行过程中，难免会出现不能预见且不断变化的新情况。在此情形下，裁判者需结合劳动者的岗位职责、用人单位工作安排的合理性，以及调整安排对劳动者产生的实质影响等多方面因素进行综合判断。若用人单位切实履行了通知义务，并且作出的工作安排较为合理，基于劳动关系的从属性特征，劳动者亦负有配合义务。

劳动者享有的特别解除权是一项特殊的法定权利，也是立法者为保护劳动者权益，对劳动者在行使劳动合同单方解除方面给予的倾斜保护。但由于行使该项权利可能会严重影响用人单位正常生产经营，因此，在平衡双方当事人合法利益的基础上，仍需充分审查用人单位是否存在根本违反法律规定、集体合同或劳动合同约定的行为。只有劳动者举证证明用人单位过错已达到损害其基本劳动权益的程度，方可允许其行使该项解除权。

(王海雯 顾松林)

政策解读

试用期满后，还能延长吗？



案例

小王与A公司签订3年的劳动合同，并约定了6个月试用期。由于小王所在工作组进行的项目要一年才能完成，前6个月都在做前期准备工作，不能充分展现小王的业务能力，所以试用期满时单位和他提出想延长或再次约定试用期。

问：单位做法是否正确？



分析：不正确

《劳动合同法》规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；一年以上不满三年的，不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，不得超过六个月。

根据上述规定，试用期的长短是根据劳动合同期限来约定。本案例中小王签的劳动合同期限为3年，最多约定6个月试用期，不能再延长。

《劳动合同法》也规定了同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，不可再次约定，因此单位做法不正确。



监察之窗

为劳动者“撑腰” 为企业“护航”

案情简介

2024年5月6日、6月19日，奉贤区人社局行政执法科接连收到举报，反映位于奉贤区金汇镇的某厨具公司存在拖欠员工工资数月的情况，涉及金额高达500万元之多。接到举报线索后，执法人员迅速行动，立即展开调查。

经了解，该厨具公司受整体经济环境影响，部分应收款无法回收，自2024年起经营陷入困难，导致欠薪问题一直未能解决。经查，该公司拖欠员工2024年1月至5月工资，合计534.6万元。由于案件分两次举报，为提高办案效率，执法科经研究讨论，依据调查取证的先后顺序，将查实的欠薪情况分别固定，先后对2024年1月至3月与2024年4月至5月两段时间的欠薪作出两份行政处理书。

在调查过程中，执法人员发现该案件不仅欠薪数额巨大，而且欠薪周期较长，员工不满情绪较大。执法人员在依法

处置欠薪的同时，还需考虑帮助企业正常生产。

执法科负责人联系属地相关部门对公司、员工开展走访座谈。公司负责人明确表达了继续经营的意愿，员工代表也表示公司往年正常生产时工资待遇较高且发放及时，对当前公司的困难表示理解，愿意与公司共渡难关，但希望公司尽快支付部分工资以解决生活困难。

最终，在执法案件申请法院强制执行前，该公司支付了所欠工资，案件得到妥善解决，公司生产也步入正轨。

综合点评

本案的处置难点在于如何在保障劳动者获得足额劳动报酬权益的同时，维持企业的正常生产经营，避免因欠薪问题导致企业关停，引发更复杂的劳资矛盾。奉贤区人力资源和社会保障局行政执法科针对欠薪矛盾的处置，形成了有效的

机制，既要严格执法保障劳动者合法权益，又要帮助企业化解欠薪矛盾，恢复正常生产。

一是及时介入、依法行政。集中主要力量解决欠薪矛盾是劳动保障行政执法工作的重中之重，对欠薪矛盾，要第一时间介入，分析判断矛盾等级，对应当纳入执法程序的，抓紧案件调查取证并责令支付，将保障劳动者合法工资权利放在首位。

二是执法联动、协商化解。在执法程序的保障下，提倡协商解决，化解矛盾。企业是劳动者就业的根本，企业的关停会导致员工失业，因此应提倡劳资双方的集体协商，倡导劳动者与企业共渡难关，共同解决困难，两者的利益是一致的，企业的良好发展必然带来劳动者的收入增加，同样劳动者的辛勤付出也会给企业带来利润。所以人社执法部门在保护劳动者权益，严格执法的同时，兼顾协商化解，才是解决矛盾的最好途径。(倪健春 沈静慧)