

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 120 回 在劳动合同中约定工作地点为“全国”是否有效？

（撰稿人：朱誉鸣）

2016 年 1 月 12 日

在法律法规层面，对于劳动合同中能否将工作地点约定为“全国”没有明确的规定。在实务中，也存在两种截然相反的观点。近日，广东省高院近日在《陈小龙与深圳市安奈儿股份有限公司劳动争议申诉、申请民事裁定书》（[2015]粤高法民申字第 335-344 号）中有条件地承认了该约定的有效性。

（一）实务中截然相反两种观点

第一种意见认为，该约定无效。因为《中华人民共和国劳动合同法》第十七条明确规定工作地点是劳动合同的必备条款，将劳动工作地点约定为“全国”等于是约定不明。第二种意见认为，该约定有效。我国现有法律并未明确禁止预先在劳动合同中约定工作地点为“全国”。在用人单位和员工自愿签订该条款的情况下，该约定是双方的真实意思表示，应当有效。

（二）案件事实和广东省高院的观点

陈小龙等十名员工为深圳市安奈儿股份有限公司仓库管理人员，劳动合同中约定的工作地点为“全国”，且约定员工同意公司根据生产经营状态不时安排被告到其他地方办事或完成工作任务。2013 年 5 月 31 日，安奈儿公司向陈小龙等员工发出《关于仓库搬迁通知》，告知其工作地点随仓库搬迁从深圳变更为东莞。但陈小龙等员工不同意调动至东莞工作，要求解除劳动合同并主张公司支付经济补偿金。其后，因无法达成一致，双方诉至法院。

广东省高院认为，陈小龙等十名员工为完全行为能力人，在签订该合同时，对合同的内容应具有普通人的注意义务和预见能力。员工方未能提供证据表明在签订该合同时，其对该条款的理解存在被欺诈、胁迫或危难被趁等情形，亦未提供证据证明安奈儿公司的生产经营范围仅限于深圳市。因此劳动合同中将工作地点约定为“全国”的条款有效。

从上述广东省高院的观点来看，判断工作地点约定为“全国”的条款是否有效有两个要件。其一为，该约定是双方的真实意思表示，在签订该合同时不存在欺诈、胁迫或危难被趁等情形。其二为，用人单位只能是因用人单位生产经营的需要，在其生产经营的地域范围内来变更员工的工作地点，而不能是其它目的随意变更员工的工作地点。

（三） 律师建议

需要注意的是，广东高院仅代表了广东省的司法观点。在劳动合同中约定工作地点为“全国”的做法，在其他地区仍存在争议和实务上的风险。用人单位确有需要将工作地点约定为“全国”时，应当就该约定和员工进行充分沟通，必要时保留员工“充分知悉并自愿同意”的相关证据。同时，用人单位基于该约定变更员工的工作地点时，应注重人员调动合理性，避免职位和工资待遇等劳动合同实质性条款的变化。如确有必要调整职位和工资待遇，应和员工协商一致，并采用书面形式变更劳动合同。