超市依据劳动合同约定跨区远距离调整工作地点

职工有权以未提供劳动条件为由辞职索赔

□本报记者 赵新政

距离退休9个月时，柳娴（化名）所在超市1店计划停止经营。为此，超市打算支付9个月工资作为补偿与她解除劳动关系，而她要求应当按照工龄支付14个月的经济补偿。因双方不能就此协商一致，超市依据劳动合同约定，将她跨区域调整到37公里之外的超市3店上班。

柳娴认为，尽管其调整后的工作岗位、薪资待遇未变，但单程通勤时间增加2个多小时，超出正常合理范畴，导致其无法正常履职。因超市的行为系将自身经营风险导致的闭店后果，通过不合理调岗转移给劳动者，属于变相未提供劳动条件，故提出辞职并要求公司给付经济补偿。

法院认为，超市虽有权依约单方对柳娴进行调岗，但工作地点的变更应具有合理性。而其将柳娴调到较远的地点后，除延迟早班1.5小时外并未采取提供交通补助、班车等弥补措施，这样的调整合理性不足，柳娴有权依据《劳动合同法》第38条第1项规定辞职索赔，故判决支持柳娴的诉讼请求。

超市调整工作地点 职工辞职索要赔偿

2011年4月1日，柳娴入职超市，工作岗位为生鲜技工，工作地点在超市1店。2019年4月1日，双方签订无固定期劳动合同。合同约定柳娴的工作区域以超市注册地所在省区范围内所属的经营管理部门、分支机构、超市网点为限。柳娴理解超市经营的特殊性及工作地点、岗位经常变动性，在劳动合同期内，同意超市因经营管理需要，结合其工作能力、工作表现，调整具体的工作地点。

2025年4月初，超市通知柳娴1店将于2025年5月5日停止经营，双方就职工安置及解除劳动关系进行了协商。超市提出，柳娴距离退休还有9个月，同意支付9个月工资作为补偿解除劳动关系。柳娴不同意该方案，要求按照自己的工龄支付14个月工资的经济补偿。双方未协商一致，由此产生争议。

2025年5月17日，超市通知柳娴变更工作地点，调整至超市2店工作，并要求她自5月19日起到该店报到，并将其早班到岗时间由5:30改为7:00。柳娴未实际到岗并对调岗提出异议，主张因距住址较远、通勤时间增加且未明确调整后的岗位薪资，明确表示不同意调岗。

2025年5月20日，超市又向柳娴发送通知，要求她于5月21日前往超市3店报到。该通知载明，调整后的工作岗位薪资待遇不变。此后，柳娴未到新的工作地点报到，并于2025年5月24日向超市送达被迫解除劳动合同通知书，载明因超市未缴存住房公积金、单方面将岗位安排至2店，依据《劳动合同法》第38条第1项规定解除劳动合同。

随后，柳娴申请劳动争议仲裁，要求公司向其支付被迫离职经济补偿金、被拖欠的工资及加班工资等费用。庭审中，公司述称当时还有4店，但距离柳娴家也较远，且4店已在关闭计划之内，后续也将关闭。即使是3店，现也已关闭。

经审理，仲裁机构裁决驳回柳娴的仲裁请求。

超市未能合理调岗 视为不具劳动条件

柳娴不服仲裁裁决，诉至一审法院。

一审法院认为，用人单位与劳动者协商一致可以调岗，但超市对柳娴调岗并未与柳娴协商一致。双方虽在劳动合同中约定，超市有权单方行使用工自主权对职工调岗，但调岗应该考虑生产经营需要、劳动者个人能力、调岗后的薪资水平与原岗位相当、调岗不具有侮辱性和惩罚性、调岗不会增大劳动者的劳动成本等因素。

本案中，超市对柳娴调岗，虽然具体工作岗位并无变化，但工作地点由超市1店调整至超市2店，超市在双方协商初始并未明确调岗前后的薪资待遇，虽然之后通知明确薪资待遇不变，但除了延迟早班1.5小时外，并无增加其他待遇。考虑到柳娴居住郊区农村，一审法院认为，此次调整工作地点明显增加了柳娴的通勤时间和劳动成本，而超市仅仅将其早班上班时间延迟1.5个小时不足以覆盖柳娴的通勤成本。此外，超市陈述跨区调整后的超市3店现已关闭，证明即便柳娴同意调整至该店，争议依然存在没有解决。

从双方协商过程来看，一审法院认为，柳娴作为一名工作14年临近退休的职工，其要求在原岗位继续履行劳动合同情有可原，但也考虑到超市门店撤店这一客观事实，柳娴提出按照法律规定根据工龄支付14个月的工资作为经济补偿无可厚非，这也是法律规定的下限，超市在协商阶段仅仅同意支付9个月工资作为经济补偿，显然与法律规定不符，缺乏协商诚意，其将自身经营风险转嫁给劳动者显属不当。

结合以上因素，一审法院认定超市的调岗并不合理，有违法律规定，其提交的证据不能证明其作出调岗具有合法性和合理性。超市后续并未提供劳动条件，柳娴以超市单方面将岗位安排至3店，依据《劳动合同法》第38条规定解除劳动合同并主张经济补偿金于法有据。

结合在案证据，一审法院判决超市支付柳娴解除劳动合同经济补偿金59874.64元，驳回柳娴的其他诉讼请求。

超市上诉推卸责任 职工反驳获得支持

超市不服一审判决，上诉称其对柳娴的工作地点进行调整具有充分的客观合理性及合同依据。再者，此次调岗并未损害柳娴的劳动权益，其在本区域门店已关闭或计划关闭，当地没其他更近更稳定门店可供安置的情况下，3店是最佳选择。3店后续关闭系因业主单方解除租赁合同所致，超市对此无法预见，且与本次调岗合理性判断无关。

超市认为，柳娴调整工作地点后岗位、薪资未发生变化，已完全履行提供劳动条件的义务。柳娴无正当理由拒绝到岗，系自身放弃劳动权利，而非超市不提供劳动条件。所谓未提供劳动条件，指向是用人单位故意不提供劳动岗位、剥夺劳动者劳动权利的情形，而本案与此不同。

柳娴辩称，劳动合同虽约定超市可调整其工作地点，但调整需以“合理”为前提，而非无限制的单方决定权。其原工作地点为1店，与调整后的3店通勤距离大幅增加，采用公共交通需要2个小时以上，已超出正常通勤的合理范畴，严重影响正常工作与生活。

柳娴认为，超市以当地门店均已关闭或计划关闭为由主张3店为“最优选择”，此系超市自身经营决策导致的后果，不应由劳动者承担。同时，调岗行为是否具有合理性，应结合调岗时的客观情况综合判断，超市无法提供更近的安置岗位，恰恰说明其未充分履行合理安置义务。一审中，超市称3店也已关闭，由此来看，超市明知调整后的店铺也会关闭仍强行调岗，完全无视其利益，变相想逼其辞职，更不能掩盖调岗行为本身的不合理性。

二审法院认为，超市于2025年4月初通知柳娴1店将于2025年5月5日停止经营，但是双方对劳动合同后续如何履行等事宜并未达成一致意见。后超市又分别于2025年5月17日、5月20日，通知柳娴工作地点调整，柳娴对此亦未表示同意。这表明双方并未就变更工作地点达成一致意见。

另外，依据双方签订的劳动合同约定，虽然超市作为用人单位有权单方行使用工自主权对职工进行调岗，但是其单方变更工作地点的行为亦应具有合理性。超市通知柳娴报到的工作地点均距柳娴居住地较远，而超市除延迟柳娴早班1.5小时外，并未为柳娴采取诸如提供交通补助、班车等具有实质性的合理弥补措施，故超市调整柳娴工作地点的安排，合理性不足。一审法院结合本案的具体案情，认定柳娴与超市解除劳动合同，符合《劳动合同法》第38条规定的情形，二审法院对此应予确认。

鉴于超市的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

劳动争议案件开庭审理后，职工能否提供新证据？

编辑同志：

我与公司的劳动争议案件经法院开庭审理后，我才发现针对公司在开庭审理时的举证及答辩所涉的基本事实，需要提供新的证据加以反驳。

请问：在这种情况下，我还能向法院提交新证据吗？

读者：邱婷婷（化名）

邱婷婷：

你可以向法院提交新证据。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第一百零二条规定：“当事人因故意或者重大过失逾期提供的证据，人民法院不予采纳。但该证据与案件基本事实有关的，人民法院应当采纳，并依照民事诉讼法第六十五条、第一百一十五条第一款的规定予以训诫、罚款。当事人非因故意或者重大过失逾期提供的证据，人民法院应当采纳，并对当事人予以训诫。当事人一方要求另一方赔偿因逾期提供证据致使其增加的交通、住宿、就餐、误工、证人出庭作证等必要费用的，人民法院可予支持。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第五十一条第三款也指出：“举证期限届满后，当事人提供反驳证据或者对已经提供的证据的来源、形式等方面的瑕疵进行补正的，人民法院可以酌情再次确定举证期限，该期限不受前款规定的期间限制。”即法院可以根据当事人的主观过错、证据与案件基本事实的关联决定是否允许当事人在包括开庭后逾期提交证据乃至采纳，如果证据与案件基本事实有关，当事人因客观原因逾期提供证据的理由成立，或者对方当事人对逾期提供证据不持异议，可以组织双方对证据进行询问、质证。即便当事人对逾期提交证据存在故意或重大过失，也应在依照《民事诉讼法》第六十五条、第一百一十五条第一款的规定予以民事制裁的基础上采纳证据。

与之对应，鉴于你之所以需要在法院开庭审理后提供新的证据，是基于公司在开庭审理时的举证及答辩，且与案件的基本事实有关，加之你就此不存在逾期的故意或者重大过失，故法院应当接收相应新的证据。

廖春梅 法官

哺乳期离婚 孩子归谁直接抚养？

读者许晓岚（化名）在咨询时说，她和丈夫小王婚后不久育有一子，刚满6个月。为了照顾孩子，她在产假期满后就辞职回家当起了全职太太，而小王却在这期间有了外遇。她无法忍受小王这种行为，便向小王提出离婚。小王表示同意离婚，但儿子必须跟着他，其理由是，她没有工作，儿子跟着她必然会遭罪。

她想知道：自己现在正处于哺乳期，离婚时是否有权获得儿子的抚养权？

法律分析

《民法典》第一千零八十四条第三款规定：“离婚后，不满两周岁的子女，以由母亲直接抚养为原则。已满两周岁的子女，父母双方对抚养问题协议不成的，由人民法院根据双方的具体情况，按照最有利于未成年子女的原则判决。子女已满八周岁的，应当尊重其真实意愿。”据此，父母离婚时，对于不满两周岁的子女，法院一般裁决随母亲生活，即由母亲直接抚养。

当然，“离婚后，不满两周岁的子女，以由母亲直接抚养为原则”的规定，也不是一成不变的。一是如果父母双方协议不满两周岁子女由父亲直接抚养，并对子女健康成长无不利影响的，则是允许的。二是如果母亲有不宜抚养子女的特殊情形，也可以由父亲直接抚养。对此，《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第四十四条规定：“离婚案件涉及未成年子女抚养的，对不满两周岁的子女，按照民法典第一千零八十四条第三款规定的原则处理。母亲有下列情形之一，父亲请求直接抚养的，人民法院应予支持：（一）患有久治不愈的传染性疾病或者其他严重疾病，子女不宜与其共同生活；（二）有抚养条件不尽抚养义务，而父亲要求子女随其生活；（三）因其他原因，子女确不宜随母亲生活。”这里的“其他原因”主要包括：母亲的生活环境差、品行不端、有严重危害未成年人身心健康的违法犯罪记录、有吸毒、赌博等恶习。

本案中，小王的说法显然不符合法律规定。如果许晓岚不存在上述列举的不宜直接抚养儿子的各种情形，那么，儿子的抚养权自然归许晓岚。

潘家永 律师