

同意员工跨国办公 召回遭拒 认定旷工解除劳动合同 获得支持

□北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏

公司基于员工的要求，并考虑其家庭特殊情况，同意其跨国居家办公，应该说体现了对员工的关怀和善意。

然而在这一状况持续近一年后，公司经评估认为需要将员工召回国内工作，却遭到员工的拒绝，认为此前工作地点的变动已经构成对合同的变更。

由于员工坚持拒绝回国工作，公司便以旷工为由解除了和他的劳动合同，员工随后回国提起劳动仲裁索要赔偿……



资料图片

员工申请 跨国居家办公

张洋（化名）在一家外资公司担任市场分析经理，他在该公司工作已有近 20 年，双方签订了无固定期限劳动合同，合同约定的工作地点为北京。

2017 年 2 月，张洋以电子邮件向直属领导申请调整工作地点，并讲述了自己的苦衷：

“因女儿年龄很小，且患有哮喘，我和太太决定陪同女儿在加拿大学习和生活，特别是头两年……非常感激公司优先考虑并批准我在加拿大在家办公的申请。”

次日，张洋的直属领导通过邮件回复：“失去你将是一个巨大的损失，所以我决定尝试一下让你在加拿大工作……我很担心你实际工作离我们太远，而且我认为长时间远距离工作不合适，希望你很快能回来……让我们来试着解决这件事情，并在不久的将来评估这个安排……”

2017 年 3 月 23 日起，张洋开始在加拿大的家中办公。

将满一年 公司要求回国

对于这样的安排，公司逐渐发觉有诸多不便。

因此在 2018 年 2 月 8 日，公司向张洋发送电子邮件，要求他于 2018 年 3 月 8 日返回北京办公，公司在邮件中详细列明了要求他回国返岗的理由，包括：

1. 工作时间方面：12 小时的时差给及时沟通带来困难，特别是在一些紧急情况下的沟通。
2. 工作量方面：因为上述问题，一些工作不得不由其他同事来承担，这使得团队的工作量变得不平衡。
3. 有效性：相对于面对面的支持，远程支持的方式在许多情况下是低效的，比如需要与经销商、客户面谈以获得市场信息时，亦或是需要通过参加一些展会以获得竞争对手的产品信息。
4. 效率方面：在远程工作的模式下，信息知识的传递与扩散是低效的。

同日，张洋通过电子邮件回复，表示对公司的评估不予认可，不同意调整工作地点至北京。

2018 年 4 月 11 日，公司通过电子邮件告知张洋已构成旷工，再次要求张洋于 4 月 18 日前回到北京工作，张洋仍旧予以拒绝，并继

续在加拿大家中通过电子邮件方式工作至 2018 年 4 月。

2018 年 4 月 19 日，公司作出《解除劳动合同通知书》，解除理由为张洋连续旷工超过 25 天。

随后张洋回国提起了劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金 609624 元。

员工提出 合同已经变更

本案的争议焦点在于，2017 年张洋与公司是否就工作地点变更达成一致，以及 2018 年公司要求张洋返回北京是否需与张洋协商一致。

张洋认为，首先，根据双方往来邮件，公司同意他到加拿大家中远程工作，期限是 2 年，这表明双方已就工作地点从北京变更到加拿大达成一致。

其次，他在加拿大办公后，工作数量、工作效率、工作质量均未受到影响，公司亦未提交评估不合格的证据。公司认为他在加拿大办公对工作造成影响仅是主观认定。

最后，2018 年公司要求他将工作地点从加拿大变更到北京，属于新的变更，根据《劳动合同法》第三十五条的规定，应当遵循协商一致原则，在他明确拒绝的情况下，公司无权认定其为旷工，因此公司应支付违法解除劳动合同赔偿金。

公司反驳 只是临时安排

对于张洋的理由，我代理公司也作出了反驳：

首先，公司 2017 年同意张洋在加拿大家中远程办公，仅系对张洋的照顾性的临时安排，不能以此额外增加公司的义务，且公司并未同意其在加拿大办公 2 年。

其次，2018 年公司要求张洋回到北京办公，不是单方面变更工作地点，而是使双方回归劳动合同约定的状态，并未额外加重张洋的义务和责任，与张洋是否胜任工作无关，将张洋调回北京是用人单位用工自主权的范畴。

然而本案在劳动仲裁阶段，仲裁裁决认可了张洋一方的主张，认定公司与张洋解除劳动合同属于违法解除劳动合同，依据《劳动合同法》第四十八条的规定，公司应向张洋支付违法解除劳动合同的赔偿金。

对于劳动仲裁的观点和结果，我们当然无法接受，随后我们向法

院提出了起诉。

一审判决 解除合同合法

一审法院审理后认为，依据 2017 年 2 月电子邮件往来记录可知，张洋由于家庭原因向公司申请在加拿大家中办公，公司在回复邮件中明确表达了对工作地点遥远的担心，且表示需要对这种工作安排进行评估，并明确异地办公并不是一个可持续的解决办法。

由此可见，张洋的工作地点由北京调整至加拿大家中办公，并非公司出于工作安排需要，而是基于张洋的要求和其家庭原因，且公司在对于张洋申请的回复中明确表示需要对异地办公的安排进行评估，故法院有理由相信公司同意张洋在加拿大家中办公的工作模式系基于其家庭情况作出的暂时让步与妥协，无法视为公司与张洋就调整工作地点达成一致。

张洋从事战略市场部市场分析经理工作，属于公司内部支持部门，其工作性质要求其在工作时间随时配合支持其他工作人员。虽然张洋可通过电子邮件方式提供劳动，然而公司在 2018 年 2 月份电子邮件中所提及的“时差”问题、“紧急情形下的沟通”问题、远程沟通与面对面支持的效率问题等，客观存在符合一般常理。

其次，公司提交了张洋在 2015 年至 2016 年期间的出差记录，显示张洋在上述期间基本每月均存在前往上海出差的情况，亦可佐证公司所持张洋的工作性质需要面对面支持的主张。

公司要求张洋返回北京工作的电子邮件发送时间为 2018 年 2 月

初，该时间与公司所持对于员工工作评估周期为一年一致，亦可证明公司要求张洋返回北京工作系综合张洋 2017 年度工作表现后所做出的决定，该决定符合双方劳动合同约定，未违反法律规定，亦属于合理用工要求。

张洋在两次收到公司返回北京工作的通知后，均未按时返岗，公司主张张洋旷工并无不当之处。

公司员工手册及附件规定连续旷工五天即可解除劳动合同，张洋签字的员工声明内容载明其已确认收到员工手册及所有附件，故法院对员工手册的真实性予以确认。

综上，法院认为公司与张洋解除劳动合同理由成立，亦不存在程序瑕疵，属于合法解除，判决公司无需向张洋支付违法解除劳动合同赔偿金。

经过二审 依旧维持原判

一审判决后，张洋提出了上诉。

二审法院审理后认为，首先，张洋在加拿大家中办公并非出于公司工作安排需要，加拿大亦非公司常规工作地点；

其次，公司对张洋希望在加拿大家中办公的申请仅回复同意进行尝试，并未明确同意 2 年的期限，且表达了对工作地点遥远的担心，表示需要对此进行评估，并明确表示异地办公不是可持续性的解决方法。

因此，公司经评估后要求张洋返回北京工作，属合理用工要求。

张洋在接到公司返京工作通知后，未按时返岗，公司据此认定张

洋旷工，并解除劳动合同，具有事实和制度依据，属合法解除。张洋要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的上诉请求，缺乏事实和法律依据。

二审法院最终判决：驳回上诉，维持原判。

司法裁决 具有指引作用

张洋当初向公司申请在加拿大办公时，明确表示“非常感激公司优先考虑并批准我在加拿大在家办公的申请”，公司如其所愿地批准其在家办公将近 1 年的时间，他本应对公司心存感激，但是他却将公司的“额外馈赠”视为“理所当然”。

如果员工可以就此拒绝召回，显然是与鼓励人们讲诚信、懂报恩的价值观相背离的，等于鼓励人们为了经济利益可以放弃诚信、感恩这些基本的价值观。

而本案判决最终避免了这种情形的发生，并充分体现了法律在社会生活中的教育、指引等功能，指引人人向善，并对失信的人进行惩罚，一审和二审判决做到了法律效果和社会效果的有机统一。

本案如果判决公司败诉，那么基于判决的指引效力，将来再有类似情形时，公司肯定不会再做有利于员工的“傻事”，这样最终受损的反而是更多员工的利益。不仅如此，这样的判决还将导致越来越多的公司变成一个个自私、冷漠的机器，于整个社会都不会有益。

值得欣慰的是，本案的法官显然意识到了上述问题，及时纠正了仲裁裁决可能出现的错误导向，这个生效判决结果充分体现了公平公正原则，也给了用人单位继续关怀和善待员工的动力。