# 2025年建筑业劳动合同工作地点 建筑业劳动合同的解除和终止中明确大全(三篇)

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2025-06-03

*建筑业劳动合同工作地点建筑业劳动合同的解除和终止中明确一; 劳动合同应当如何约定“工作地点”核心提示：工作地点是劳动合同的必备条款，实践中众多的用人单位在劳动合同中约定“用人单位可以根据企业自身经营生产需要调整劳动者工作地点”，或者仅仅约定...*

**建筑业劳动合同工作地点建筑业劳动合同的解除和终止中明确一**

;

劳动合同应当如何约定“工作地点”核心提示：工作地点是劳动合同的必备条款，实践中众多的用人单位在劳动合同中约定“用人单位可以根据企业自身经营生产需要调整劳动者工作地点”，或者仅仅约定一个很大的范围，如“中国福建”等，其后用人单位依此对劳动者的工作地点进行随意调动，如劳动者拒绝的，用人单位即对其予以解除劳动合同处理。用人单位的此种行为是否符合劳动合同法规定，“工作地点”应当如何约定？蔡律师对此分析如下： 一、《劳动合同法》对“工作地点”的相关规定。《劳动合同法》第八条：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

《劳动合同法》第十七条：劳动合同应当具备以下条款：（四）工作内容和工作地点；

《劳动合同法》第十八条：劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。《劳动合同法》第三十五条：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。《劳动合同法》第三十八条第一项：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，《劳动合同法》第四十六条规定，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。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十五条第二项有关用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的规定，劳动者可以提出解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者经济补偿金。上述法律法规明确规定：1、工作地点是劳动合同必备条款，用人单位在签署劳动合同时必须与劳动者约定工作地点；2、用人单位不得单方变更工作地点，如需变更的，必须与劳动者协商一致。3、用人单位单方变更工作地点的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位并应当支付经济补偿金。但是上述法律法规对“工作地点”应当如何约定并没有明确，目前也未见地方出台相应的规定。二、实践中因工作地点变更引起的争议。案例1、方某就职于某上市公司长沙分公司，某日接到通知，公司出去发展需要全体搬往公司总部，要求员工全部去北京上班，否则就解除劳动合同。问：方某能否拒绝去北京上班，能否要求公司支付经济补偿金？公司因发展之需要欲迁移至北京，这使得方某与公司原本签订的在长沙工作的劳动合同无法继续履行，故此情形属于客观情况发生重大变化。根据劳动合同法规定，客观情况发生重大变化后，用人单位应先与劳动者协商变更劳动合同，双方如就变更劳动合同达成协议，则按照变更后的劳动合同继续履行；如不能达成协议，用人单位可以解除劳动合同，但必须向劳动者支付经济补偿金方某与公司未能就工作地点变更之事宜达成一致意见，因此公司可以提前三十日以书面形式通知方某或者额外支付一个月工资后，与方某解除劳动合同，并向方某支付经济补偿金案例2、在福州鼓楼区某单位上班的张某某接到通知要将其调往台江区上班，张某先是不从，后听从公司安排，去台江区上班。上述案例中，张某原本在鼓楼上班，后公司将其调往台江，此种变更是否属于劳动合同的变更，是否必须与劳动者协商一致？目前并没有明确的法律规定，司法实践也存在一定的争议。笔者认为，就具体情况而言，福州市鼓楼区与台江区上班地点的不同，并没有对生活在福州的张某造成实质性的重大影响，可能仅是上班途中多花了几分钟时间而已。此种微小的变化对于合同的继续履行并无实质性的影响，因此，即使张某拒绝去台江上班的，公司也无需承担支付经济补偿金的后果。三、劳动合同中应当如何约定“工作地点”？1、对于劳动者而言，“工作地点”宜具体，不宜宽泛。劳动者在签订劳动合同时应注意工作地点尽量具体，比如将工作地点具体到某一地址如“福州市鼓楼区××路××号”，或者直接填写用人单位经营注册地或项目所在地等等。如此，如果用人单位日后要求的工作地点的与约定不一致时，必须经劳动者协商一致，否则，劳动者可以与用人单位解除劳动合同并且要求用人单位支付经济补偿金。?2、对于企业而言，对劳动者工作地点的约定既不能过分具体也不能过于模糊。（1）如上文将“工作地点”约定为““福州市鼓楼区××路××号”，这种情况下即使用人单位在福州市鼓楼区内办公地点发生变更，只要与原来的地址不相同，也极有可能被认定为工作地点发生了变化。这种情况下，只要工作地点与约定不一致，劳动合同的内容就已经发生了变更，用人单位很可能就必须承担不利后果。相反的，如果在劳动合同中约定“工作地点”为“福州鼓楼区”，那么如果用人单位是在鼓楼区范围内调整工作地点的，此种情形下，就不会被视为劳动内容的变更。如果劳动者拒绝搬迁的，用人单位就可以以员工旷工等为由将解除其劳动合同。或者，用人单位根据需要可以在劳动合同中约定两、三个确定的工作地点，明确劳动者在需要时应当服从单位安排，在上述范围内调整工作地点等。如此，也可以避免变更工作地点带来的不利后果。（2）另外一种情形是，为了避免承担擅自变更工作地点的不利后果，很多企业采取了大包围式的约定，即约定一个模糊的范围。如“中国”、“中国福建”，或者工作地点为“单位办公场所及其委派的工作场地工作”， “公司的工作区域或地点为公司本部或各分公司、子公”，或者“乙方自愿服从公司安排”等条款，因实践中很多用人单位如规模较大的企业或者上市公司等往往子公司、分公司、办公场所远远不止一个，这就导致了上述约定的地点其实存在不确定性，这种约定的可能的后果是，劳动部门和司法审判部门认定此种约定是不明确的，对劳动者不公平，劳动者的工作地点应当以劳动者现有的实际工作地点为准，用人单位委派劳动者到别的地点工作都将被认为工作地点变更。 （3）用人单位应当根据劳动者的不同工作性质科学约定劳动者的工作地点。 ? 对外勤人员如单位销售人员、采购人员等，这类劳动者的工作性质决定了其工作地点其需要在企业机构所在地以外的其他区域工作，以完成工作任务，因此，可以根据需要在劳动合同中约定“工作地点为：公司所在地xx（省）市等，用人单位根据经营需要，可以对员工的工作地点在上述范围内作合理调整，员工同意并承诺在以上范围内服从公司的工作地点调整的安排”等等。但对于内勤人员如单位行政人员，则不应当宽范围或模糊的方式约定，而应当约定具体的工作地点，这类人员一般情况下是在企业所在地的办公区或厂区内完成工作任务的。? ( 4)约定了“工作地点”，可能给用人单位带来风险，那么是否可以不约定工作地点？

不约定工作地点显然是不可取的。首先，劳动合同没有约定地点属于违反劳动合同法的行为，劳动合同法规定，用人单位提供的劳动合同未载明本法规定的劳动合同必备条款的，由劳动行政部门责令改正，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。其次，合同未约定工作地点不等于无工作地点，双方实际履行的“工作地点”可以作为合同后继履行的依据。用人单位调整工作地点并给职工带来“实质”上的不利影响的，尽管缺乏明确的“形式”即书面约定，也必须同样遵循协商一致原则。未征得员工同意擅自变更工作地点的，劳动者有权拒绝。

相关热词搜索：;[\_TAG\_h2]建筑业劳动合同工作地点建筑业劳动合同的解除和终止中明确二

;

劳动合同应当如何约定“工作地点”核心提示：工作地点是劳动合同的必备条款，实践中众多的用人单位在劳动合同中约定“用人单位可以根据企业自身经营生产需要调整劳动者工作地点”，或者仅仅约定一个很大的范围，如“中国福建”等，其后用人单位依此对劳动者的工作地点进行随意调动，如劳动者拒绝的，用人单位即对其予以解除劳动合同处理。用人单位的此种行为是否符合劳动合同法规定，“工作地点”应当如何约定？蔡律师对此分析如下： 一、《劳动合同法》对“工作地点”的相关规定。《劳动合同法》第八条：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

《劳动合同法》第十七条：劳动合同应当具备以下条款：（四）工作内容和工作地点； 《劳动合同法》第十八条：劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。《劳动合同法》第三十五条：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。《劳动合同法》第三十八条第一项：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，《劳动合同法》第四十六条规定，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。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十五条第二项有关用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的规定，劳动者可以提出解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者经济补偿金。上述法律法规明确规定：1、工作地点是劳动合同必备条款，用人单位在签署劳动合同时必须与劳动者约定工作地点；2、用人单位不得单方变更工作地点，如需变更的，必须与劳动者协商一致。3、用人单位单方变更工作地点的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位并应当支付经济补偿金。但是上述法律法规对“工作地点”应当如何约定并没有明确，目前也未见地方出台相应的规定。二、实践中因工作地点变更引起的争议。案例1、方某就职于某上市公司长沙分公司，某日接到通知，公司出去发展需要全体搬往公司总部，要求员工全部去北京上班，否则就解除劳动合同。问：方某能否拒绝去北京上班，能否要求公司支付经济补偿金？公司因发展之需要欲迁移至北京，这使得方某与公司原本签订的在长沙工作的劳动合同无法继续履行，故此情形属于客观情况发生重大变化。根据劳动合同法规定，客观情况发生重大变化后，用人单位应先与劳动者协商变更劳动合同，双方如就变更劳动合同达成协议，则按照变更后的劳动合同继续履行；如不能达成协议，用人单位可以解除劳动合同，但必须向劳动者支付经济补偿金方某与公司未能就工作地点变更之事宜达成一致意见，因此公司可以提前三十日以书面形式通知方某或者额外支付一个月工资后，与方某解除劳动合同，并向方某支付经济补偿金案例2、在福州鼓楼区某单位上班的张某某接到通知要将其调往台江区上班，张某先是不从，后听从公司安排，去台江区上班。上述案例中，张某原本在鼓楼上班，后公司将其调往台江，此种变更是否属于劳动合同的变更，是否必须与劳动者协商一致？目前并没有明确的法律规定，司法实践也存在一定的争议。笔者认为，就具体情况而言，福州市鼓楼区与台江区上班地点的不同，并没有对生活在福州的张某造成实质性的重大影响，可能仅是上班途中多花了几分钟时间而已。此种微小的变化对于合同的继续履行并无实质性的影响，因此，即使张某拒绝去台江上班的，公司也无需承担支付经济补偿金的后果。三、劳动合同中应当如何约定“工作地点”？1、对于劳动者而言，“工作地点”宜具体，不宜宽泛。劳动者在签订劳动合同时应注意工作地点尽量具体，比如将工作地点具体到某一地址如“福州市鼓楼区××路××号”，或者直接填写用人单位经营注册地或项目所在地等等。如此，如果用人单位日后要求的工作地点的与约定不一致时，必须经劳动者协商一致，否则，劳动者可以与用人单位解除劳动合同并且要求用人单位支付经济补偿金。?2、对于企业而言，对劳动者工作地点的约定既不能过分具体也不能过于模糊。（1）如上文将“工作地点”约定为““福州市鼓楼区××路××号”，这种情况下即使用人单位在福州市鼓楼区内办公地点发生变更，只要与原来的地址不相同，也极有可能被认定为工作地点发生了变化。这种情况下，只要工作地点与约定不一致，劳动合同的内容就已经发生了变更，用人单位很可能就必须承担不利后果。相反的，如果在劳动合同中约定“工作地点”为“福州鼓楼区”，那么如果用人单位是在鼓楼区范围内调整工作地点的，此种情形下，就不会被视为劳动内容的变更。如果劳动者拒绝搬迁的，用人单位就可以以员工旷工等为由将解除其劳动合同。或者，用人单位根据需要可以在劳动合同中约定两、三个确定的工作地点，明确劳动者在需要时应当服从单位安排，在上述范围内调整工作地点等。如此，也可以避免变更工作地点带来的不利后果。（2）另外一种情形是，为了避免承担擅自变更工作地点的不利后果，很多企业采取了大包围式的约定，即约定一个模糊的范围。如“中国”、“中国福建”，或者工作地点为“单位办公场所及其委派的工作场地工作”， “公司的工作区域或地点为公司本部或各分公司、子公”，或者“乙方自愿服从公司安排”等条款，因实践中很多用人单位如规模较大的企业或者上市公司等往往子公司、分公司、办公场所远远不止一个，这就导致了上述约定的地点其实存在不确定性，这种约定的可能的后果是，劳动部门和司法审判部门认定此种约定是不明确的，对劳动者不公平，劳动者的工作地点应当以劳动者现有的实际工作地点为准，用人单位委派劳动者到别的地点工作都将被认为工作地点变更。 （3）用人单位应当根据劳动者的不同工作性质科学约定劳动者的工作地点。? 对外勤人员如单位销售人员、采购人员等，这类劳动者的工作性质决定了其工作地点其需要在企业机构所在地以外的其他区域工作，以完成工作任务，因此，可以根据需要在劳动合同中约定“工作地点为：公司所在地xx（省）市等，用人单位根据经营需要，可以对员工的工作地点在上述范围内作合理调整，员工同意并承诺在以上范围内服从公司的工作地点调整的安排”等等。但对于内勤人员如单位行政人员，则不应当宽范围或模糊的方式约定，而应当约定具体的工作地点，这类人员一般情况下是在企业所在地的办公区或厂区内完成工作任务的。? ( 4)约定了“工作地点”，可能给用人单位带来风险，那么是否可以不约定工作地点？不约定工作地点显然是不可取的。首先，劳动合同没有约定地点属于违反劳动合同法的行为，劳动合同法规定，用人单位提供的劳动合同未载明本法规定的劳动合同必备条款的，由劳动行政部门责令改正，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。其次，合同未约定工作地点不等于无工作地点，双方实际履行的“工作地点”可以作为合同后继履行的依据。用人单位调整工作地点并给职工带来“实质”上的不利影响的，尽管缺乏明确的“形式”即书面约定，也必须同样遵循协商一致原则。未征得员工同意擅自变更工作地点的，劳动者有权拒绝。

相关热词搜索：;[\_TAG\_h2]建筑业劳动合同工作地点建筑业劳动合同的解除和终止中明确三

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

丙方（学生）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲乙丙三方经过友好协商，根据《中华人民共和国民法典》的有关规定，就有关挂职事宜，在互惠互利的基础上达成以下条款，并承诺共同遵守。

第一条 工作期限

甲方愿意接受丙方到乙方挂职工作，工作期限从 年 月 日至\_\_\_\_\_年 月 日止，丙方愿意接受甲方推荐的工作。

第二条 户口

甲方同意丙方将其户口和人事关系暂时留在 ，直到丙方被正式录用为止。

第三条 工作岗位

甲方推荐丙方到乙方单位从事 工作。

第四条 甲方的责任和义务

甲方应向丙方的工作提供尽可能的帮助和支持，并提供以下待遇：

1.做好推荐、协调工作。

2.免费提供住房。

3.安排丙方到周边地市考察一至两次。

4.每年给予报销从 （地点）至 2个往返（4个单程）的火车硬卧车票，并按有关规定享受有关路途补贴。

第五条 乙方的责任和义务

1.按实际在岗工作情况，月工资每人按 元/月的总额标准发放（内含基本工资、伙食补贴、交通补贴、电话补贴等，不含个人所得税）。

2.提供相应的工作条件及安全保障措施。

第六条 丙方的责任和义务

1.丙方在安排好学习的前提下，要尽可能安排在乙方公司工作的时间，每年至少安排 个月以上的时间在 工作（期间，丙方须根据乙方的工作安排出差或回校收集资料），熟悉情况，尽快适应工作要求，发挥自己的专长，并能充分利用母校资源（指资料、信息及实验设备）及导师的知名度为乙方服务。

2.丙方服从乙方的工作安排，工作中不怕困难，努力进取，不得以任何理由拒绝工作岗位的安排或变动。

3.丙方在工作期间，应严格遵守用人单位的规章制度，未经许可不得参与与挂职无关的其他社会活动，否则由此造成的后果及自身的伤病甲方、乙方概不负责。

4.丙方在乙方单位工作期间，不能完成所交办任务，工作能力差，违反有关法规的，经告诫，不改正的，甲、乙方可单方面提前终止协议。丙方并承担由此给甲、乙方工作造成的损失。

5.丙方对在乙方单位从事的技术研究工作负有保密责任。未经乙方单位许可不得将在乙方单位工作期间从事的技术研究的内容对外泄露。

第七条 补充和变更

1.本协议可根据各方意见进行书面修改或补充，由此形成的补充协议，与协议具有相同法律效力。

2.除法律本身有明确规定外，后继立法（本协议生效后的立法）或法律变更对本协议不应构成影响。各方可根据后继立法或法律变更，经协商一致对本协议进行修改或补充，但应采取书面形式。

第八条 附件

1.本协议附件包括但不限于：

（1）各方签署的与履行本协议有关的修改、补充、变更协议；

（2）甲乙方的营业执照和丙方的身份证复印件及相关的各种法律文件。

2.任何一方违反本协议附件的有关规定，应按照本协议的违约责任条款承担法律责任。

第九条 不可抗力

任何一方因有不可抗力致使全部或部分不能履行本协议或迟延履行本协议，应自不可抗力事件发生之日起 日内，将事件情况以书面形式通知另一方，并自事件发生之日起 日内，向另一方提交导致其全部或部分不能履行或迟延履行的证明。

经书面通知之后，本协议内受影响之条款可在不能履行期间及受影响之范围内中止履行。但任何一方迟延履行后发生不可抗力的，不能免除其责任。

第十条 违约责任

当事人一方如不履行本协议义务或履行本协议义务不符合约定而给其它各方造成损失的，应对损失进行赔偿（包括各种因之产生的费用、开支、额外责任，以及协议履行后所可以获得的直接利益）；但遭受损失方必须提供相关损失的证明，且不得超过违约方订立协议时预见到或应当预见到的因违约行为所可能造成的损失。

第十一条 通知

1本协议要求或允许的通知或通讯，不论以何种方式传递均自被通知一方实际收到时生效。

2 前款中的“实际收到”是指通知或通讯内容到达被通讯人（在本协议中列明的住所）的法定地址。采用数据电文形式通知或通讯的，是指该数据电文进入被通讯人的收件系统。

3 一方变更通知或通讯地址，应自变更之日起 日内，将变更后的地址通知另一方，否则变更方应对此造成的一切后果承担法律责任。

第十二条 争议的解决

（1）将争议提交\_\_\_\_仲裁委员会仲裁；

（2）依法向\_\_\_\_人民法院提起诉讼。

第十三条 生效条件

1.本协议自三方的法定代表人或其授权代理人在本协议上签字并加盖公章之日起生效。

2.本协议—式 份，具有相同法律效力。各方当事人各执 份，其他用于履行相关法律手续。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn