

关雎尔是否该发“实习工资”？ 邱莹莹被开可索要补偿吗？

解读电视剧《欢乐颂》中的劳动维权知识

□通讯员 郑浩

近年来，以职场为背景的影视作品并不少见。而在这些作品的情节中，也有不少涉及劳动关系的建立、履行、变更、解除等。然而，影视作品中的情节是否符合常识，则需要专业人士解读，并且向公众释明法理。北京三中院的法官以近期热播的电视剧《欢乐颂》为例，向大家普及了其中涉及的劳动维权知识。

处于试用期的劳动者如何保护自身权益？

在该剧中，主人公关雎尔由于其非名校毕业生的身份，导致她需要更加刻苦的工作，才能顺利地在实习一年之后转正。然而，观众对关雎尔的身份有些疑问，她是学生还是该公司工作人员呢？按理说，实习是以学习为目的，到相关单位参加社会实践，没有工资也不存在由实习生与单位签订合同、明确岗位、报酬和福利待遇的情况。剧中关雎尔已是“毕业生”，具备劳动者的身份，并且其已领有公司工资，显然应属于试用期的公司工作人员，因此关雎尔不属于我们常说的“实习生”，公司不能随意以“实习”代替或规避劳动关系。

由此，关雎尔可以采取以下方式维护自身合法权益。（1）如果关雎尔最终转正，可以要求公司补发超过六个月试用期之外的六个月的工资差额，根据《劳动合同法》第十九条的规定，试用期最长不能超过六个月，显然这家外企违反了上述规定，因此关雎尔可以依法请求公司支付相关薪金。（2）如果关雎尔最终没能留在公司，除非公司依照《劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十三条、第五十条的规定解除合同，否则，关雎尔除具有（1）中列明的请求权外，还可依照该法第四十七条、第八十七条的规定请求公司支付赔偿金。

用人单位能任意行使单方解除权吗？

该剧中，主人公邱莹莹一怒之下大闹公司，导致白主管假公济私、乱开发票之事东窗事发，最终白主管被公司开除，邱莹莹也被公司停工并被要求上交门卡。随后，剧中其他人物针对公司对邱莹莹做出的系列安排进行了分析，除了是否构成包庇外，大家认为邱莹莹能否继续留任很大程度上取决于其主管经理会否“刀下留人”，在认定邱莹莹与经理关系一般后，大家一致认定她被公司开除已成定局。

那么，从法律角度公司有权与邱莹莹解约吗？邱莹莹能否维护自己的权益呢？

关于用人单位的单方解除权，依据第三十九条第二项及第三项规定，需劳动者严重违反用人单位的规章制度或者严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，公司才有此解除权。

就此，邱莹莹的行为并不违反上述两项规定，因为其身为公司文秘，并无监督公司财务主管行为之责，也就无失职之实，更遑论“严重”之辞。因此，公司不能随意解除与她的劳动合同关系。如果公司违法解除劳动合同，损害了劳动者的合法权益，她可以依照《劳动合同法》第四十七条、第八十七条的规定请求公司支付赔偿金。

法律链接：

《劳动合同法》

第十九条 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；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会，用人单

位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

用人单位单方降薪是否合法如何界定？

□本报记者 赵新政

【案情简介】

邓某于2015年6月10日到某设计公司工作，同日签订新员工试用期协议，约定试用期为2015年6月10日至2015年9月9日，试用期每月按照8000元的80%支付工资，2015年9月10日转正后双方签订正式劳动合同，约定月薪7000元。2015年9月至11月，邓某如数拿到了约定的工资。2015年12月，单位通知邓某要降薪，理由是单位效益不好，月薪标准降为5000元。邓某不同意降薪，双方协商未果，2015年12月29日单位与邓某解除劳动合同，2015年12月工资未发放。

在劳动合同解除以后，邓某认为自己2015年12月工资为7000元，多次找公司交涉要求补发所欠的工资。公司则认为，2015年12月已找邓某协商，发放标准应为5000元，所以不同意邓某月薪7000元标准的要求。邓某就此向仲裁提起了仲裁申请。

【处理结果】

仲裁委裁决某设计公司支付邓某2015年12月工资7000元。

【争议焦点】

公司给邓某降薪的行为是否合法？用人单位在什么情况下才有权单方降低薪资待遇？

【案例分析】

在本案中，邓某与公司签订了一份合法有效的劳动合同，并就工作内容、劳动报酬等劳动合同的必备要件做出了约定。根据《劳动法》第17条的规定，劳动合同依法订立即具有法律效力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。因此，该公司在与邓某签订劳动合同，并明确约定了相关事项后，就应该认真、完整地履行了合同的内容，否则就构成了违反劳动合同的行为。那么，劳动合同一经签订是不是就永远不能变更了呢？对此，《劳动法》、《劳动合同法》也做出了规定，即经过双方当事人的协商或出现了法定情形后，劳动合同可以变更。

本案中，该公司为了变更劳动合同，便以公司效益不好，降低了邓某劳动合同约定的工资标准。在公司做出这一决定的过程中，存在以下问题：一、公司效

益不好必须要有证据。公司如果以效益不好为由调整员工的岗位或薪水，首先应该有充足的证据表明公司确实效益不佳，已经构成了不能以现有的月薪标准发放的客观事实，只有在此基础上才能作进一步的决定。而公司并未提供单位效益不好的证据，降薪缺乏事实依据。二、公司降薪程序不完善。单位需以书面的形式向员工发出变更合同的意向，并对变更的客观事实情况进行解释说明，双方若协商一致，须以书面形式确认。本案中邓某没有同意降薪，双方并未签订任何降薪协议。邓某主张转正后月工资标准为7000元，其提交的工资单显示2015年10月、11月应发工资均为7000元，且公司认可该证据的真实性，故对邓某月薪7000元的主张予以采信。某设计公司认可未支付邓某2015年12月1日至2015年12月31日的工资，依据《劳动合同法》第三十条第一款之规定，“用人单位应当按照劳动合同的约定，向劳动者及时足额支付劳动报酬”，故对邓某要求支付该时间段工资7000元的请求予以支持。

【法律剖析】

降薪是企业人事管理中最易为棘手的环节之一，容易造成员工与企业之间矛盾激化，最终以双方解除劳动合同收场。降薪之所以难，是因为降薪关乎员工切身利益，员工不易接受。就本案引发的话题，现讨论一下工资调整的方式。

第一、协商变更。《劳动合同法》第17条规定“劳动合同应当具备以下条款：……（六）劳动报酬……”。因此，劳动报酬的约定是劳动合同的重要内容。同时《劳动合同法》第35条规定“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”。由此可见，劳动者与用人单位双方协商一致可以进行薪资调整，变更后的内容需要通过书面的形式予以确认。

第二、单方变更。1、劳动者由于不能胜任工作而被用人单位单方调整工作岗位的。《劳动合同法》第四十条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十

日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。也就是说，用人单位在以上条件下可以单方调整劳动者的工作岗位，调整工作岗位后工资也得到相应地调整。2、劳动者由于违反用人单位规章制度，被用人单位给予降职降薪处罚的。这就要求用人单位必须有明确的规章制度，并明确注明违反规定降职降薪的具体情形；规章制度的制定还需要符合法定的程序，比如经过职工大会民主程序等，单位的规章制度要对劳动者进行公示，确保劳动者知道单位存在此规章制度。此外，证明劳动者存在违纪行为的证据必须充分。

案件点评：东城区劳动人事争议仲裁院 董姝言

本栏目面向人社局系统、法院系统、律师、工会等各界从事法律实务与研究工作的专业人士征稿，联系邮箱ldwbwq@126.com