

公司以亏损为由擅减劳动报酬 事后称符合法律规定自我辩护 未经协商即降薪 公司被裁补差额

□詹璐璐 张鹤岭

【基本案情】

2015年6月1日,李某入职A公司担任销售主管,双方签订了三年期劳动合同。合同约定李某的月工资标准为:基本工资4800元+销售提成,提成计发办法按照A公司薪酬管理制度执行。2015年6月至12月期间,李某在A公司正常工作,该公司按照双方劳动合同约定的工资标准,按月向其支付了劳动报酬。

从2016年1月起,A公司在未经协商的情况下,单方将李某基本工资标准由劳动合同约定的4800元调整为3800元,并从当月起按照调整后的标准向其发放工资,直至2016年7月2日,双方劳动合同解除。

李某认为A公司的上述做法无法法律依据。其要求该公司根据劳动合同约定的原薪酬标准,向其支付2016年1月1日至7月2日期间的工资差额6000元。

A公司主张,由于经济形势整体下滑,该公司一直处于亏损状态。为了节约成本,从2016年1月起下浮了全体员工的基本工资标准(每人每月下浮1000元),此项措施并不仅针对李某一人。

A公司还主张在变更李某劳动合同约定的工资标准时,虽然未采用书面形式,但该变更不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,且已经实际履行超过一个月,依据《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(四)》第11条之规定,应认定为该变更行为有效,不同意李某的要求。

庭审中,A公司未提供与李某就变更劳动合同基本工资标准条款进行协商的证据。

【审理结果】

由于A公司未提供与李某就变更基本工资标准进行协商的证据,仲裁委对于李某关于该公司在未经协商的情况下,单方降低其基本工资标准的主张予以采信。A公司调整李某的基本工资标准,没有与其进行协商,该调整行为无法法律依据。故仲裁委对于李某要求该单位根据劳动合同约定的原薪酬标准,向其支付2016年1月1日至7月2日期间基本工资差额的请求予以支持。

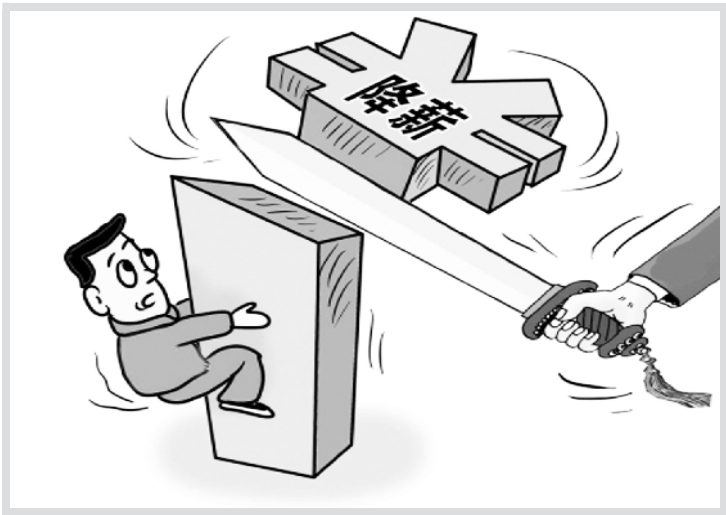
【评析意见】

《合同法》第77条规定“当事人协商一致,可以变更合同。法律、行政法规规定变更合同应当办理批准、登记等手续的,依照其规定”。即平等主体的自然人、法人、其他组织之间订立合同后,如需变更合同条款,除法律、行政法规规定应当办理相关手续的以外,只要双方当事人协商一致,即可完成变更,并不要求必须采取书面形式。

本案中,A公司与李某之间为劳动关系。在劳动关系项下,劳动者是劳动力的所有者,用人单位是生产资料的所有者,从表面上看,双方作为各自独立的财产所有者,有可能建立一种以双方合意为基础的平等的社会经济关系,形式上具有平等性。但劳动者不拥有生产资料,必须通过出卖自己劳动力来换取生活资料的经济地位决定了劳动者必须依附于生产资料所有者,并且一旦劳动关系建立起来,作为劳动者个人与用人单位之间的平等关系即告结束,劳动者必须服从用人单位的支配或指挥,完成一定的工作任务。在劳动关系的实际运行中,劳动者与用人单位之间的关系并非平等性,而只有从属性。

这种从属关系具体表现为人格上的从属性,即劳动者在劳动过程中必须服从用人单位的指挥监督;经济上的从属性,即劳动者必须受雇于用人单位从事劳动才能谋取生活资料;组织上的从属性,即劳动者需编入用人单位的生产组织内并遵循用人单位的生产秩序,从属性决定了实质上的不平等性。

考虑到这种不平等性可能对劳动者造成的不利影响,《劳动合同法》第35条作出如下规定,即“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”。根据上述规定,A公司只有在与李某协商一致的情况下,才能调整其基本工资标准,且必须履行书面形式将变更内容加以固定。该流程在一定程度上避免了用人单位凭借优势地位,随意更改劳动合同条款,侵害劳动者权益情况的发生,但实际操作中单位与员工口头变更内容,



并遵照执行的情况也不鲜见。

这种行为,是劳动关系双方当事人基于诚信原则,经过协商就某一问题达成一致,变更原劳动合同约定内容的自主选择。如果仅依据未采取书面形式,而否定双方自愿达成的协议,并不利于保持劳动关系的和谐稳定,与《劳动合同法》的立法初衷也不吻合。因此,2013年2月1日实施的《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(四)》第11条作出规定“变更劳动合同未采用书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月,且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持。”

在此应当注意的是,上述规定是对劳动合同变更“重书面,轻实践”的修正,经双方协商一致口头变更的劳动合同条款,只要经实际履行超过一个月且不违反法律法规、国家政策及公序良俗就应当认可其效力。可是,在实际操作中,有些用人单位片面的理解该规定,认为该条款不仅有限度的免除了变更劳动合同的形式要件,而且也免除了双方协商一致的前提条件。这种理解与现行法律和司法解释完全相悖。

从规定内容来看,司法解释(四)第11条仅针对“变更劳动合同未采用书面形式”这一种情形,并不包括未协商一致。从法理上来看,劳动合同的签订应在

双方平等自愿、协商一致的基础上,劳动合同的变更也应如此。除法定情形,任何一方都不能单方面变更劳动合同的内容。劳动合同的变更是原劳动合同的派生,是双方已存在的劳动权利义务关系的发展。

当某种情况的出现使得原劳动合同的继续履行存在困难或者成为不可能时,双方当事人可以根据有关法律、法规规定,经协商一致,对原劳动合同的部分内容进行调整。

变更劳动合同,应遵循协商一致的原则,即当事人双方在充分表达自己真实意愿的基础上,经平等协商,取得一致性意见。这就要求订立劳动合同的双方当事人完全出于自愿,任何一方不得将自己的意愿强加于对方,也不允许第三者非法干预。只有经双方协商一致依法变更后的劳动合同方能对双方当事人具有约束力。

具体到本案,将李某的基本工资标准调整为3800元,这一变更内容虽不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,且已经实际执行超过一个月,但A公司在作出上述变更行为前未与李某进行协商,该变更行为属于其单方决定,对于李某不发生法律效力。据此,李某要求A公司按照劳动合同约定的原薪酬标准,向其支付2016年1月1日至7月2日期间基本工资差额的请求于法有据,仲裁委予以支持。

作者单位 东城区劳动人事争议仲裁院

单位持有合同却拒不出示 员工照样可以索要“高薪”

编辑同志:

我们与一家公司的劳动合同中约定工资为底薪3000元+提成,但合同文本只有一份,且被公司以统一保管为由收走。从半年前起,因公司的产品严重滞销,导致亏损不断加剧,一直无法按时发放工资。近日,鉴于公司收到一大笔陈年货款,在我们的强烈要求下,公司答应结清被拖欠的工资。可当我们去领取工资时,却发现月工资只有1500元,且根本没有提成。面对我们的质询,公司以劳动合同中的约定本来就是如此抗辩,甚至一再拒绝出示劳动合同对证。

请问:在我们手中没有劳动合同的情况下,究竟能否获得所期待的底薪和提成?

读者:冯婷等11人

冯婷等读者:

你们照样可以获得所期待的底薪和提成。

首先,你们有权通过法律途径获取劳动合同。一方面,你们可以请求法院责令公司提交合同。《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第112条规定:“书证在对方当事人控制之下的,承担举证证明责任的当事人可以在举证期限届满前书面申请人民法院责令对方当事人提交。申请理由成立的,人民法院应当责令对方当事人提交,因提交书证所产生的费用,由申请人负担。对方当事人无正当理由拒绝提交的,人民法院可以认定申请人所主张的书证内容为真实。”另一方面,如果公司可能毁灭劳动合同,你们可以请求法院予以保全。《民事诉讼法》第81条规定:“在证据可能灭失或者以后难以取得的情况下,当事人可以在诉讼过程中向人民法院申请保全证据,人民法院也可以主动采取保全措施。因情况紧急,在证据可能灭失或者以后难以取得的情况下,利害关系人可以在提起诉讼或者申请仲裁前向证据所在地、被申请人住所地或者对案件有管辖权的人民法院申请保全证据。”

其次,公司拒提交劳动合同,应当承担的不利后果。一方面,公司将受到训诫、罚款的处罚。《民事诉讼法》第65条第2款规定:“当事人逾期提供证据的,人民法院应当责令其说明理由;拒不说明理由或者理由不成立的,人民法院根据不同情形可以不予采纳该证据,或者采纳该证据但予以训诫、罚款。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第102条也指出:“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。”另一方面,法院可以直接推定你们的请求成立。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第75条规定:“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供,如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人可以推定该主张成立。”

(颜东岳)

■有问必答

提问:安装公司安装员 何时卫 回答:北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

安装员私自卖配件被辞退,合法吗?

安装公司安装员 何时卫:我今年32岁,去年4月被一家安装公司招聘为安装员,负责分片区域的抽油烟机安装、调试和维修。我在工作中,发现有些客户家的抽油烟机连接烟道的烟道止回阀质量较差,长期使用后会出现自动开启和关闭失灵,导致一家炒菜其他烟道共用家庭闻味的油烟倒流情况。为此,我在市场上批发来一种比较好的烟道止回阀。客户需要时就以90元的价格卖给他们,我挣些中间差价。

今年7月初的一天,我给客户苏先生家更换了烟道止回阀,收了对方90元钱。第二天,老板把我叫到公司,说苏先生投诉我借安装抽油烟机之机强行让他们购买烟道止回阀。天地良心,我真没强迫他们,是我介绍了他家旧的烟道止回阀的缺点后,他们自愿付费并让我安装的。老板不听我解释,以影响公司声誉为名将我辞退。请问:公司辞退我合法吗?

杨雪峰:你好,《劳动合同法》

第39条规定了用人单位可以单方面解除劳动合同的情形,包括严重违反用人单位的规章制度;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的。《最高法关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第13条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。

从你介绍的情况来看,你所在

□本报记者 王香阑

单位如果仅以影响公司声誉为名将你辞退是不符合法律规定的,若安装公司以《劳动合同法》第39条规定为由单方面与你解除劳动合同,需要承担举证责任,否则承担不利后果。

