

合同约定员工工资随GDP涨幅调整

公司违反承诺不涨工资被判赔20万

□本报记者 李婧

今年46岁的程昱(化名)在北京西贝伦服饰有限公司工作了10年。2016年,他与单位发生争执并且离职。程昱认为,他离职是因为西贝伦公司未足额发放工资。然而,公司对此予以否认。由此,程昱当初入职时双方约定的“下一年工资按上一年国家GDP涨幅调整工资涨幅”这句话,成了双方争议的关键。

因劳动仲裁支持了程昱的要求,公司应当为其补发工资不足部分,并给付解除劳动合同经济补偿金,所以,公司向法院起诉,要求判决公司没有责任,无需向程昱给付相关费用。公司认为,由于双方合同约定不明确,而且对上述条款理解不同,所以,程昱认为其工资数额有出入。事实上,其工资不存在未足额发放问题。

此案经过仲裁、以及一审、二审,最近,法院对此作出终审判决,由公司赔偿程昱各项费用20万余元。

服装版师不愿意调整工位离职

2006年2月,35岁的程昱入职西贝伦公司担任版师。2012年1月,双方签订无固定期限劳动合同,约定程昱基本工资为税后18333元,“下一年工资按上一年国家GDP涨幅调整工资涨幅”。2016年,程昱与公司发生矛盾,离开公司。

西贝伦公司介绍说,2016年2月,因公司内部机构调整,公司决定把程昱的办公位置从办公

楼的四楼调到五楼,工资待遇保持不变。同年2月23日公司向程昱发通知,调整其办公地点的楼层,程昱签字表示不同意。同年3月1日,公司向程昱发出待岗通知,安排程昱待岗,其签字表示不同意。在程昱待岗期间,公司向程昱发放待岗工资,并为其缴纳社会保险。

2016年3月6日,程昱向公司邮寄解除劳动合同通知,称因公司没有足额发放其工资,劳动合同解除,公司法定代表人签收。

程昱离开公司以后,双方就是否已经解除了劳动合同,公司是否应给付解除劳动合同经济补偿发生争议并打起了官司。

因仲裁委支持了程昱的诉求,公司向北京市朝阳区法院起诉,请求法院判决公司无需支付程昱税后工资差额、无需支付解除劳动合同经济补偿金等费用。

随“国家GDP”涨幅调整工资之约成关键点

程昱在法庭上表示,虽然在他人入职之初,双方有明确的约定,但公司并没有真正按照“国家GDP”涨幅来调整他的工资。

对于调整工位一事,程昱表示,“调整后的办公地点在五楼,而五楼是另一家公司。所以,我不能同意。”

西贝伦公司坚持与程昱的劳动合同并未解除。公司认为,双方劳动合同约定,程昱的工资依据GDP涨幅增长,公司也按照该约定执行。因合同约定的内容不太

明确,故在工资计算上有出入,但这不能说明公司拖欠他的工资。

为证明其主张,西贝伦公司提交了程昱2013年12月至2016年3月的工资明细表。表中列有程昱的基本工资、考勤、增长工资、请假/加班、社保、个税、实发工资等内容,经计算,2013年12月至2016年2月,程昱的实发工资总额为546535元、扣减社保总额为7159元,2016年3月的实发工资为1376元且未扣减社保。

程昱表示,认可以上工资明细表中的实发工资数额。

本案的一审法官师一哲告诉记者,这张工资明细表显示,程昱的工资调整十分不规律,与国家的GDP涨幅完全不符。其中,程昱的工资,有几年是维持不变的,有时候一年变化数次。从中可以看出,公司并没有依据合同约定调整程昱的工资。

“我经过计算发现程昱实际收到的工资,比按国家GDP增幅进行调整的应发工资少了将近5万元。”师一哲法官说,西贝伦公司既没有对此作出合理的解释,也没有拿出证据支持自己的主张。

最终,朝阳区法院一审判决:西贝伦公司应当支付程昱2013年12月1日至2016年3月6日税后工资差额46931.51元、支付解除劳动合同经济补偿金164806.5元、支付程昱2015年末休年休假工资10490.72元。同时,公司应当为程昱办理社会保险转移手续。

西贝伦公司对一审判决不

服,上诉至北京市第三中级人民法院。

二审法院审理认为,对于程昱的工资,双方在劳动合同中明确约定按照国家经济GDP的涨幅增加工资,该约定的内容是明确具体的。但是,从公司提供的工资明细来看,其向程昱发放的工资数额低于按照GDP增长的数额。据此,判决驳回公司上诉,维持原判。

律师说法

员工主动辞职,为何还要给付经济补偿?

就本案涉及的法律问题,记者采访了北京律师赵金涛。

赵律师说,一般情况下,员工自动离职单位无需发放解除劳动合同的经济补偿。但是,根据《劳动合同法》规定,劳动者在单位未足额发放劳动报酬的情况下,可以解除劳动合同。如果劳动者因此解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

经济补偿的数额,按照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。其中,工作6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

本案中,程昱虽然是因调整工作地点而与公司发生矛盾,但他与公司解除合同的原因是公司未足额发放工资。如果公司依约发放工资,程昱便不能获得经济补偿。反之,单位不仅要补足工资

而且要按照法律规定发放经济补偿。因此,在本案中,是否足额发放工资是决定双方输赢的关键。

赵律师认为,工资是双方可以约定的,只要不低于法定标准即为合法,因此公司约定与程昱的工资涨幅与GDP涨幅一致是双方的真实意思表示,合法有效。公司称其已经给程昱涨了工资,那就要拿出证据,且证据由公司承担举证责任。

此外,公司称双方对于工资涨幅有不同理解才出现了争议。依据法律规定,双方就此产生争议的,应当参照《合同法》关于格式条款的规定进行处理,即对格式条款有两种以上解释的,应当作出不利于提供格式条款一方的解释。具体到本案,应当做出不利于公司的解释。由此,在公司不能合理解释程昱的实际发放工资低于合同约定的情况下,应当理解为公司未足额发放工资。正是基于这个原因,法院才判决支持了程昱的诉求。

“如果有公司不按照约定向劳动者发放工资,劳动者可以根据《劳动合同法》第38条之规定,提出解除劳动合同,同时要求用人单位支付经济补偿金。另外,劳动者也可以去劳动行政部门投诉,劳动行政部门会对用人单位进行处罚。”赵律师说,根据《劳动合同法》第85条规定,如果劳动行政部门责令用人单位限期支付工资,而用人单位逾期不支付的,用人单位还可能按照应付金额50%以上、100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

旅游网站捆绑销售,是侵权不是服务!

□本报记者 博雅

最近,有关旅游网站捆绑销售的话题炒的很热。所谓捆绑销售,是指网站在没有征得消费者同意的情况下,通过网络订票中自行设置的默认选项,单方面为消费者选择了除机票、火车票之外的服务。消费者提交订单时稍不留神就会为这些不是自己选择、也不是自己需要的服务买单。此举,还被一些网站美其名曰:是为消费者提供“个性”服务。事实上,这种行为不是服务,是侵权!

案例

前不久,刘先生带家人到北京旅游,并在一家旅游网站APP上订购了广州至北京的火车票。当时,网上显示的火车票单价是862元,两张票的价格应当是1724元。可是,他提交订单支付时却要支付1806元。

“正常代理售票点一般每张票加收5元手续费,订两张票怎么多出82元。”刘先生很纳闷,经过反复核对才发现:是订票网站在未经他许可的情况下,每张票加收了40元保险及1元其它服务费。

刘先生认为,网站擅自加收保险费等费用不合理,在交涉时对方竟称:这样的捆绑销售是为消费者提供的个性化服务。

说法

捆绑销售侵犯消费者自主选择权

“捆绑销售问题是侵权,不是个性服务。”中国消法研究会副秘书长陈音江说,他通过对几个大型在线旅游网站体验,发现刘先生遇到的问题仍然存在,区别主要是一部分网站上那些默认选项的取消比之前方便了一些,还有一些网站的默认选项比较隐蔽,消费者不容易找到,取消起来很麻烦。

陈音江表示,有关在线旅游网站捆绑销售的问题屡屡被媒体曝光,但企业始终舍不得这块“肥肉”。目前,这些企业仍以此举是为消费者提供多样化和个性化的服务进行自称辩解和搪塞。实际上,他们这些说法是站不住脚的。

首先,《消费者权益保护法》规定,消费者享有知悉其购买、使用商品或接受服务真实情况的权利,经营者有义务向消费者说明其提供商品或服务的真实情况。消费者享有知情权,其在购票时要浏览很多页面内容,如果网站在这个过程中设置不够明显的默认选项,很容易误导消费者。特别是那些不经常使用网站购票的消费者,他们甚至会认为

自己所购买的不需要的消费内容是必须购买的套餐产品,如不购买就无法正常购票。因此,网站设置默认选项做法很容易损害消费者的知情权。

其二,捆绑销售违反《反不正当竞争法》规定。本法第12条规定,经营者销售商品不得违背购买者的意愿搭售商品或其它不合理条件,不得进行欺骗性的有奖销售,或以有奖销售为手段推销质次价高的商品。同时,《消费者权益保护法》也规定,消费者享有自主选择商品或服务的权利。在线旅游网站在没有征得消费者同意的情况下,擅自为消费者选择服务选项,就算消费者可以自己取消,网站的行为也侵犯了消费者的自主选择权。

其三,消费合同是民商事合同,缔约双方掌握的信息、所处的交易地位不一样,适用《合同法》一般规则很难保证实质公平。为此,《消费者权益保护法》规定,经营者在经营活动中使用格式条款的,应当以显著方式提请消费者注意与其有重大利害关系的条款内容,并按消费者要求予以说明。因此,消费者从网站购票时,如果网站要设置与消费者利益有关的默认选项,必须以显著方式提请消费者注意,否则双方签订的购买合同无效。

服务期内辞职,员工赔付培训费违约金数额如何计算

【案情简介】

2014年5月刘某与单位签订劳动合同,约定服务期为5年,并被派出学习,学习培训费用2万元。

2017年5月,刘某因家庭生活原因提出辞职,单位因此要求刘某支付培训费的2倍作违约金,刘某认为违约金太高,拒绝赔付。刘某到沙河法律援助工作站咨询,单位要求赔付培训费用是否合理?

【法律解析】

单位可依据劳动合同要求刘某赔偿培训费,但金额过高。

根据我国《劳动合同法》第22条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违

反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”因刘某在服务期内辞职,单位可以要求刘某支付违约金,但是支付违约金的数额不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。也就是说刘某尚有2年的服务期未履行,那么刘某应支付的违约金数额不得超过0.8万元。



昌平区司法局