

员工提建议惹烦领导 无故被辞退引发诉讼

公司被判违法解除赔偿待岗工资

□本报记者 赵新政

对于员工提出的改善经营管理的合理化建议，任何企业都是欢迎的并且会择善而从。作为一名快递员，李双红熟悉业务也了解同事们的需求。因此，他从调动员工工作积极性的角度出发，提议公司改善员工待遇、增加业务提成，尤其要将拒收件纳入提成范围之内。

起初，公司领导对该建议不感兴趣，但没做什么表示。后来，就不再听他谈这些事情。而他很执着，当面不听就发电子邮件继续说这些事。直到有一天，公司以骚扰领导为由将他退回派遣单位。

他要求公司说明退回的理由，公司不予理睬。派遣单位想给他换个单位，他又不同意，于是与其解除劳动关系。由此发生争议后，二审法院于4月13日判决：快递公司应与派遣单位连带支付其3年诉讼期间的工资。目前，他已收到66200元并回到原工作岗位。

建议增加工资提成 领导说他没事找事

2015年1月13日，李双红入职快递公司时刚过40周岁。已届不惑之年的他通过58招聘网浏览到快递公司招聘信息后，次日来到该公司办公地点进行面试。面试后，公司给他一张纸条，让他于同年1月13日到劳务派遣公司办理入职手续。当天，他与该公司签订了为期2年的劳务派遣合同，并由该公司将他派遣至快递公司工作。

“当时，我曾问为什么签派遣合同？派遣公司答复说，它是快递公司的人事部。”李双红说，就这样他成了快递公司的配送员。公司与他约定的工资是：保底工资600元、话补200元。另有计件提成，每件提成5元。

过了两个月，他的工作地点发生变化。虽然仍是配送员，保底工资和电话费补偿没有变化外，他的计件提成降到了每件4元。

“当时，我就觉得公司压低工资的做法不对。”李双红说，他的工资收入在同行中为中等水平，有不少同事因为收入低跳槽了。看到公司总有一些快件不能及时送达，他认为自己有必要向

领导提建议改善管理，靠员工积极主动工作赢得客户、拓展市场。

在自己上班第一个月即被扣除提成工资后，他发现公司有考核等级制度，共分A、B、C、D四个等级。因为他被评为C级，所以每单扣款0.5元。而此时已经是3月份，发的是1月份的工资。于是，他提议给新入职员工一个过渡期暂时不参加考核，待其熟悉业务后再评级。

此后，他又发现考核其本人业务的单子中包含其他同事的单子，还有错分件。了解到其他同事也有类似情况并因此被扣工资后，他认为责任不清、处罚不明会伤害员工积极性，如不纠正负面影响很大，就再次向领导提出改正意见。

这些建议不论领导最终采纳与否，表面上都接受了。但有一件事闹得双方很不痛快，那就是拒收件的问题。

他认为，顾客拒收邮件是正常的，员工只要及时送达就付出了劳动，有劳动就应有报酬，而公司规定此类邮件一律不给提成是不合理的。公司领导的解释是：这是行业通行做法，也是公司制度规定的，不能改变。由于他坚持己见，领导就不再与他谈论这件事情。

看到领导这种态度，他改用向领导发电子邮件的方式建议修改相关制度。这样做的次数多了，领导认为他是没事找事，故意扰乱工作秩序，2015年4月3日将他退回派遣公司。

无故被辞提出索赔 两家单位自认无责

李双红不服快递公司决定，找领导谈话要求说明退回他的理由，公司拒绝答复。2015年4月4日，他到派遣公司讨要说法，该公司负责人告诉他：不必计较这件事，可以将他派遣到其他单位工作，但他表示拒绝。无奈，派遣公司提出与他解除劳动合同，但他不同意，并从此未再到岗工作。不久，他收到了派遣公司邮寄送达的解除劳动合同通知。

“我的工资提成发放至2015年4月4日，工资发放至何日不清楚。同年7月份派遣公司给我打过一笔钱，给付内容不清楚。”

李双红说，既然两家公司这样无情，他只好申请劳动仲裁，要求公司继续履行合同并赔偿损失。

“根据《劳动合同法》规定，劳动合同用工是企业的基本用工形式，劳务派遣用工是补充形式，且只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”李双红说，快递公司配送员是主要工作人员，不属于临时岗位、辅助性岗位或者替代性岗位，不应该由劳务派遣公司进行派遣。因派遣公司在与他签订劳务派遣合同应该出示派遣协议而没有出示，故要求裁决确认其与派遣公司签订的合同无效，确认他与快递公司存在事实上的劳动关系，并要求快递公司安排工作。

“拒收件提成是因为客户拒收产生的，应当给予快递员劳动报酬。虽然公司在合同中没有约定拒收件提成，但其他单位拒收件是有提成的。本公司没有该提成，说明其制度规定不合理，应当改正。”李双红说，他要求快递公司补发其在职期间的拒收件提成350元，同时要求两家公司共同赔偿其2015年4月3日至恢复工作之日止的误工费即工资，以及当年1月被扣发的提成工资362元。

仲裁庭审理时，派遣公司辩称，其与李双红签订的劳动合同合法有效，李双红的工资由快递公司核算好后通过本公司发放，没有欠发情形。其收到退工单后即与李双红协商更换其他工作岗位但被拒绝。因李双红不同意解除劳动合同，故邮寄送达了相关通知，他本人已签收。鉴于双方劳动关系已经合法解除，不同意其全部请求。

快递公司辩称，2014年12月，其与派遣公司签订劳务派遣协议，由该公司向其派遣劳动者。同时其授权派遣公司在招聘时使用其名义。李双红所述入职情况、工资发放、工作岗位情况属实，工资由派遣公司发放。工作期间，李双红经常向公司领导发电子邮件建议公司改变相关制度，骚扰领导正常工作。而其相关建议经公司考虑后很难被采纳，故在多次劝说无效的情况下，对其作出退回处理。派遣公司同意本公司的退回决定，故不同意李双红的诉求。

快递公司认为，李双红所述

扣发提成情况不实，其提成系本公司按考核制度进行计算，然后反馈至派遣公司发放，不存在扣发情形。

违法解除劳动合同 理应支付待岗工资

仲裁委审理认为，劳动者的合法权益受法律保护。本案中，李双红与派遣公司签订的劳动合同载明了他的派遣职位、用工单位、派遣期限、劳动报酬和社会保险等内容，因无证据证明该合同存在法律规定的无效情形，故李双红要求确认该劳动合同无效于法无据，不予支持。

根据查明事实，仲裁委认为，李双红与派遣公司存在劳动关系，现其要求确认与快递公司存在事实劳动关系，要求快递公司为其安排工作的主张，缺乏事实和法律依据，不予支持。

庭审中，快递公司称因李双红经常发电子邮件骚扰领导工作，经劝说无效后将其作退回处理，但并未就该事实及依据提交充分证据，仲裁委认为此举属违法退回。派遣公司接收李双红后，以其不符合用工单位工作要求，无适合岗位安排工作等理由，提前解除其劳动关系，亦属违法解除。

仲裁委认为，虽然派遣公司的解除劳动合同通知邮件由李双红签收，但因系违法解除，李双红又不同意解除双方劳动关系，故双方之间的劳动关系应当恢复。其要求派遣公司赔偿其自2015年4月3日至实际恢复工作之日止的工资，于法有据，应予支持。对于给付标准，因李双红月工资组成为底薪600元加提成，故参照北京市最低工资标准计算补发工资数额。

综上，仲裁委裁决派遣公司给付李双红2015年4月3日至实际安排工作之日止的工资，快递公司对此承担连带责任。快递公司还要给付李双红2015年1月的提成差额362元。

裁决后，快递公司不服，向法院提起诉讼。本案历经法院判决、发回重审后再判决、再上诉于近日作出终审判决，期间历时3年有余。经核算，李双红待岗期间应得工资为66200元。

俱乐部“私教”辞职 顾客可以要求退费

案情介绍：

赵某2017年10月到昌平区某健身俱乐部健身锻炼，通过几次与魏教练接触后，赵某决定在该俱乐部办了为期一年的“年卡”，并一次性交付了13000元“年费”。按照与俱乐部的约定，由魏教练担任赵某的“私教”，每“陪练”一次，从13000元中划出260元。缴费后，赵某与魏教练配合融洽，对魏教练的服务比较满意。到了2017年12月中旬，赵某多次未见到魏教练，经询问，魏教练已经辞职，俱乐部方面给赵某换了一位姓韩的教练。但赵某与韩教练配合一直不甚融洽，并且赵某发现自己的“健身记录”与实际健身情况不相符，有一种受骗的感觉，赵某多次与俱乐部交涉要求退还剩余的“押金”，但均被拒绝，于是赵某来到昌平区城北法律援助工作站咨询。

法律分析：

赵某与俱乐部之间属于“服务合同”关系，而由魏教练作为赵某的“私教”的“一对一”的服务是双方达成合意的核心，也是服务合同的基础，魏教练辞职后，俱乐部有及时通知赵某的义务，若更换新的教练应得到赵某的同意，俱乐部不能单方作出决定；俱乐部方面冒用赵某名义，将他人两次在俱乐部健身活动记在赵某身上，并从赵某办理的年卡缴费中私自扣除，侵犯了赵某的财产权益，更是严重的违约行为。

《合同法》第六条规定“当事人行使权利、履行义务应当遵循诚实信用原则”，第六十条第一款规定“当事人应当按照约定全面履行自己的义务”，第二款规定“当事人应当遵循诚实信用原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务”，在本案中，俱乐部方面不但存在侵犯赵某财产权益的行为，也违背了民事活动应遵循的诚实信用原则和在合同履行过程应尽的义务，因此，赵某提出的请求符合法律规定。

工作人员及时与俱乐部负责人进行沟通后，俱乐部承认其过错，并将赵某年卡中的余额退还给了赵某。



昌平区司法局

口头变更劳动合同超1月 职工不能反悔

□本报记者 王香兰

基本事实

2009年1月4日，刘缮举入职本市某餐饮公司工作，岗位为领班。2016年1月，公司与他续订5年固定期限劳动合同，其中约定每月15日通过银行转账方式向他支付工资，其月薪由基本工资1000元、岗位工资800元、加班费1100元构成，但实际上他每月工资为7000元。

2016年9月，刘缮举所在的餐馆开张，他被公司安排到南郊分店。虽然仍是领班，但每月工

资降到了6000元。2017年2月，他因故与公司解除了劳动合同，随后申请仲裁，要求公司支付2016年9月至2017年1月等5个月的工资差额共计5000元。

仲裁裁决后刘缮举不服又起诉到法院，近日法院判决驳回其诉讼请求。

说法

案件审理时，餐饮公司称刘缮举被调到南郊分店后，针对岗位和工资问题双方曾进行过协商，他同意月薪由7000元降

到6000元，其后也一直按此标准发放。每次发薪时他都签字领走了工资条，从未对此提出过异议。

刘缮举则说，双方协商时他曾要求公司按7000元的标准发放工资，但领导当时强调南郊分店效益不好，承诺待该店收入提高后再将他的工资恢复到原来的标准，但其后工资一直按6000元发放，所以他要求公司支付差额。

本案中，在2016年9月至2017年1月期间，刘缮举的工资

由7000元变更为6000元，他没有证据证明其对工资曾提出过异议，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条的规定，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。所以，法院判决对其诉求未予支持。