

降薪不作书面通知 休假天数按小时算

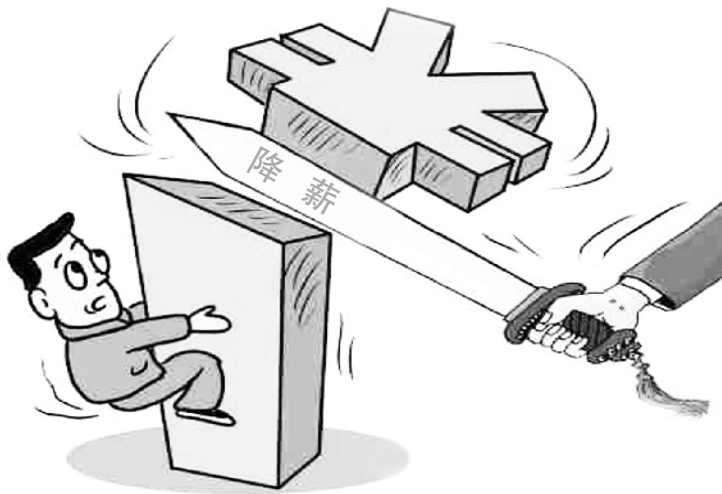
# 奇葩公司难掩欠薪事实终赔偿

□本报记者 赵新政

劳动报酬是劳动合同最重要的内容之一，也是劳动者与用人单位关注的重点。因此，按照《劳动合同法》第35条规定，席昭与公司在订立劳动合同时即约定：双方在履行合同过程中，如变动工资标准须以书面形式进行，不能以口头形式约定。

可是，公司经协商变更席昭的工作岗位后随之降低了他的工资，但未作书面通知或说明。席昭察觉后与之交涉，公司则以“已经实际履行”“合法有效”为由进行搪塞。

无奈，席昭以拖欠工资为由提出辞职并索赔。面对诉讼，公司不仅主张席昭系主动辞职不应给予补偿，还以小时计算其已休年假天数拒绝支付相应报酬。然而，自作聪明的公司在明察秋毫的审判人员面前逢诉必输，不得不在终审之后于2月15日向席昭支付15.8万元经济赔偿。



工资标准。”席昭说，公司与他在劳动合同中明确约定变动工资标准须以书面形式进行，不能以口头形式约定。这是为什么呢？

经过核实，席昭发现其岗位调整后工资构成没有改变，仍然是固定工资和提成工资。但从工资数额看，提成工资数额虽没有减少，固定工资部分却由原来的1.5万元降为5500元。

由于不认同公司降薪的理由，公司又拒绝改变降薪决定，席昭以公司拖欠工资为由提出辞职。

## 法院认定欠薪事实判令公司支付赔偿

“自变更岗位到2017年3月20日发工资日，公司无故扣我工资总额3万元。为降低工资标准一事，我与公司沟通多次无果，于同年4月3日通知公司与其解除劳动合同关系。”席昭说，由于公司拒绝支付解除劳动关系经济补偿，他向仲裁机构申请劳动仲裁。

席昭请求仲裁机构裁决公司向自己给付：1、2012年1月1日至2017年4月3日期间未休年假工资35862元；2、2016年12月21日至2017年3月31日期间的拖欠工资3万元；3、2010年3月1日至2017年4月3日期间解除劳动关系经济补偿金11.25万元。

仲裁委虽未支持席昭的全部请求，但裁决公司支付席昭离职前的工资。席昭不服该裁决结果，起诉至法院。公司未在法定期限内起诉。

公司在法院庭审时辩称，席昭所述入职时间、任职情况及岗位调整均属实，也认可其工资构成情况。不过，其不再担任大区经理后，每月的固定工资就由15000元调整为5500元了。席昭的月固定工资自2016年底调整为

5500元后，2017年1月至3月连续按该标准进行发放，其也未提出任何意见，应视同其同意变更。

公司称，席昭所述解除劳动关系时间属实，其以克扣拖欠工资、未依法缴纳社会保险等为由提出解除劳动关系，无事实依据。鉴于席昭系主动提出离职，故公司不同意支付其解除劳动关系经济补偿金。至于其提出的在职期间未休年假一事，公司仅负有提供两年考勤的义务。

法院审理认为，双方约定调整席昭的工作岗位，但并无证据证明双方就席昭月固定工资标准由15000元调整为5500元协商一致。公司称已连续3个月按调整后工资标准发放工资，但第一个月的工资总额超过席昭的固定工资标准，在无证据表明席昭此时已知道公司调整其固定工资标准的情况下，席昭未提出异议属正常，不应视为其认可公司的降薪行为。相反，其在降薪后第二个月即提出异议，并因此提出解除劳动关系，属于合法解除劳动关系，公司应向其支付离职经济补偿，并按每月固定工资15000元标准为其补发被拖欠工资33327元。

根据公司提供的休假记录，法院认为仅能认定席昭于2014年2月28日休年假3小时、2015年5月31日休年假2小时、2017年2月5日休年假4小时。据此，判令公司支付席昭：1、2012年1月1日至2017年4月3日期间未休年假工资12241元；2、2016年12月21日至2017年3月31日期间拖欠的工资33327元；3、给付席昭2010年3月1日至2017年4月3日期间解除劳动关系经济补偿金11.25万元。

工资年假再生争议 二审维持原判结果

法院判决后公司不服，向二

审法院提起上诉。

庭审时席昭本人到庭称，公司经理曾与其签订书面《薪金确认函》，约定岗位调整后其前两个发薪周期的月固定工资为5500元，自第三个发薪周期起月固定工资数额调升至10000元，而公司故意隐瞒该《薪金确认函》的存在。2017年3月中旬，公司经理又要求重新签订《薪金确认函》，将其月固定工资数额由10000元降为5500元，但其并未同意。

公司在原审及二审审理中均称其与席昭口头约定将席昭调岗后的月固定工资数额由15000元降为5500元，不存在自第三个发薪周期提升月固定工资数额的情形。但就调岗之后席昭的月固定工资数额，双方均未举证证明。

二审法院认为，劳动合同约定席昭的工资标准以签订的《聘用函》为准，在无其他证据佐证的情况下，据此约定条款难以推断出在席昭调岗后会签订书面《薪金确认函》。因此，席昭负有进一步的举证责任。因其未能举证，故不应按新的标准确定其固定工资数额。与此同时，公司也不应以口头约定为由，擅自改变工资标准。

关于年假问题，席昭主张其在职期间未休年假。而公司对此予以否认，称席昭已经休完年假。

公司提交的9份证据显示：席昭于2014年2月28日9时至12时、3月11日9时至12时休年假，休假事由为“家中有事”。5月31日9时至11时、6月1日9时至11时休年假，休假事由为空白。《员工因公外出记录表》显示席昭在2016年9月26日至29日、10月18日至19日休年假，申请人处有“席昭”字样的签名，但席昭否认该签名系其本人所签，并称该表所显示的“年假”实为“事假”。此外，还有2017年1月、2月席昭“倒休”“过年，调休年假16小时”等记录。

法院认为，虽然公司提供了员工休假申请单及员工因公外出记录表，但员工休假单中存在后添加日期、请假类别与事由不一致、请假事由无法辨认等情况。根据上述证据仅能作出与原审一样的认定结论。

鉴于原审法院审理查明的事实清楚，适用法律正确，程序正当，二审法院于近日终审判决：驳回上诉，维持原判。

## 公公取走已故儿子存款 儿媳能否要求返还？

案情简介：

2010年12月，王某和丈夫程某结婚，婚后生有一子程某某。2017年9月的一天，丈夫程某出车祸死亡。丈夫程某上还有一个父亲，母亲早年已故。程某身故后，留下的遗产，王某经由和公公商量，大体分割完毕。后来，王某突然想到丈夫程某生前曾告诉过自己，当年公公生病，为了方便，丈夫就把自己名下的一张银行卡一直放在父亲手里保存着，王某看银行短信提醒发现里面还有20万余元。而公公在未告知她的情况下，已经将这笔存款全部取走。为此，王某多次要求公公返还并依法进行分割，但公公一直不予理睬。王某无奈，来到流村法律援助工作站请求帮助。工作人员联系到王某公公，其称这笔钱本来就是他儿子给自己养老看病用的，而且银行卡密码自己都知道，说明这笔存款就是自己的。

法律分析：

根据我国《婚姻法》第十七条规定，“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金；（二）生产、经营的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或赠与所得的财产，但本法第十八条第三项规定的除外；（五）其他应当归共同所有的财产”。本案中，银行卡里的存款来自丈夫程某婚后的工资所得，应当属于夫妻共同财产。

我国《继承法》第五条规定，“继承开始后，按照法定继承办理；有遗嘱的，按照遗嘱继承或者遗赠办理；有遗赠扶养协议的，按照协议办理。”本案中，丈夫程某生前未留下遗嘱，在财产发生争议的情况下，应当按照法定继承。

我国《继承法》第二十六条规定，“夫妻在婚姻关系存续期间所得的共同所有的财产，除有约定的以外，如果分割遗产，应当先将共同所有的财产的一半分出为配偶所有，其余的为被继承人的遗产”。因此，在本案中，这张银行卡里的20万余元，其中的一半应归王某所有，另一半系丈夫程某所有。

根据《继承法》第十条规定，“遗产按照下列顺序继承：第一顺序：配偶、子女、父母”。第十三条规定，“同一顺序继承人继承遗产的份额，一般应当均等”。因此，本案中，第一顺序法定继承人应是其配偶、子女、父母，即王某、程某某及公公三人，三人为丈夫程某的法定继承人，三人对程某的遗产应当平均分配。

最后，王某的公公最终同意按照法定方式分割该笔存款，公公分得20万余元中1/6的存款；王某分得2/3的存款；程某某分得1/6的存款。



昌平区司法局

李德勇 律师

## 出境务工的派遣人员如何参加工伤保险？

刘某是刚毕业的大学生，本科学的是建筑专业。在学校的一次招聘大会上，刘某经过笔试、面试等环节的层层选拔，最终被一家建筑公司录取为公司的建筑监理。

最近公司与外国一家公司合作，工作任务是帮助该外国公司修建一大型工厂。老板在给刘某等员工开会时，告知大家这消息，并询问是否有员工愿意出国

工作。

刘某认为自己很年轻，可以出国闯荡一下，于是自告奋勇地报名参加。刘某将这一消息告诉家人后，家人尊重刘某的选择，但是觉得国外工作不安全，不知道公司是否会继续帮助其缴纳工伤保险以保障其安全？

律师解答

本案涉及的法律问题是被公

司派遣出国的员工，如何缴纳工伤保险？

关于这个问题，《工伤保险条例》第四十四条给予了明确的规定。依照该条规定，职工被派遣出境工作的，应依照前往的国家和地区参加当地的工伤保险，参加当地的工伤保险后，国内的工伤保险中止。当出境的职工不能参加当地的工伤保险时，国内的工伤保险不中止。

可以肯定的是，这条法律条文的目的是保障职工无论在国内还是国外都可以有工伤保险，保障职工的安全。因此，在本案中，依照上述的相关规定，刘某可以参加前往国家和地区的工伤保险，并中止国内的工伤保险。当刘某不能参加国外的工伤保险时，就依照法律继续参加国内的工伤保险。