安排员工在家办公 又称其未提供劳动

公司为省万元工资最终反赔10万

□本报记者 赵新政

《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。本法第38条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬或未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。如此明确的规定，在刘旻与其所在公司发生劳动争议后竟产生了歧义。

刘旻认为，只要公司不及时支付工资、不为其缴纳社保，她就可以理所当然地解除合同并要求赔偿。公司则认为，员工没有劳动就不应当获得报酬，刘旻长期呆在家里未提供劳动，自然没有工资收入。

“我在家办公是公司安排的，在家照样为公司干活并且有业绩，不给工资就是违法。”刘旻将公司告到仲裁委和法院。法院审理后，于1月3日判决公司向其支付工资、补偿等10万余元，是其原工资1.8万余元的5.5倍。

驻广州办事处停租 员工改为在家办公

刘旻是河南三门峡人。常年的业务实践，使她很早就以丰富的经验成功入职北京一家信息服务公司。该公司主要从事软件开发、计算机系统集成，以及机电设备、电子产品销售等业务，在广州、福建等地设有办事处。

刘旻说,她于2006年8月18日进入公司后，公司便把她派往广州担任销售代表。双方除在入职当日签订过一份一年期劳动合同外,未再签订劳动合同,但劳动关系一直延续到2019年3月16日。

对于工资构成，刘旻说，她每月的工资是：固定基本工资3170元+其他项+浮动提成，月平均收入五六千元。对此，公司表示，其2017年10月之前的基本工资确实为3170元，但2017年11月之后，由于广州办事处房屋停租，刘旻的办公方式改为在家办公，公司已经通过电子邮件通知她月基本工资调整为2670元，此后也一直按2670元的标准实际发放，她从未提出过异议。

刘旻承认她收到过公司的上述邮件通知，但不认可公司的单方降薪行为，并认为公司这样做违反《劳动合同法》第35条规定，是无效的。

“我之所以没有要求公司纠正其违法行为，那是因为‘人在屋檐下，不得不低头’，反正这笔账将来可以算。”刘旻说，她不愿因为降薪这件事影响工作，就忍了下来。再者，随着公司效益的下滑，她改成在家上班没以前辛苦了，就没有继续计较这件事。

扣发工资停缴社保 单位变成诉讼对象

2019年3月16日，刘旻以公司未支付工资、缴纳社保为由，通过邮寄的方式向公司提出解除劳动合同。康帕斯公司认可收到解除通知，但不认可解除理由。

接下来，刘旻向广州劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委于2019年7月2日裁决公司向刘旻支付2018年12月1日至2019年3月16日工资41654.41元、解除劳动关系经济补偿金144898.34元、销售积分奖励1200元、未休带薪年休假工资8882.66元。

公司不服裁决结果，向法院提起诉讼。

在法院庭审时，公司提交了2018年工资表，显示刘旻的基本工资为2670元，工资构成中支付总额为应发工资，实际支付额并未扣除公司应负担的社保和公积金。刘旻不认可其真实性。公司还提交了相应的2018年工资条邮件，刘旻认可邮件的真实性。

公司认可其未发放刘旻相应期间的工资，理由是刘旻在家办公，未产生任何销售业绩。刘旻不认可，主张自2018年11月广州办事处停租后，公司强制其回家办公。即使这样，她仍然在进行收尾工作。

经查，2018年12月刘旻有销售业绩26000元，公司对此予以认定，并同意支付提成2093元。

对于销售积分奖，公司认可刘旻有16积分，其不发放积分奖的理由是刘旻未完成全年销售任务，不符合发放条件。刘旻主张销售积分奖是按月完成任务的奖励，其已完成任务，应支付销售积分奖，并认可仲裁裁决的数额。

为此，公司提交了《销售效益工资和销售提成及奖励办法》，证明提成计算方法。刘旻认可其真实性。公司提交了2018年度销售计划，刘旻称未告知销售计划，不认可。

刘旻强调自己在2018年、2019年共享有9天年假，公司主张其已申请年休假，且实际自行已休年假。刘旻承认其通过邮件申请休年假，但因公司未批准没有休息。对此，公司提交了《休假管理制度》，刘旻认可真实性。

此外，刘旻提交了社保缴纳明细和公积金缴存明细表，公司认可真实性，并承认自2018年9月起未为刘旻缴纳社保。

员工依法提出辞职 公司应当支付补偿

根据双方提交的证据及陈述，法院审理认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明。对负有举证证明责任的当事人提供的证据，法院经审查并结合相关事实，确信待证事实的存在具有高度可能性的，应当认定该事实存在。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。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规定、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。

关于刘旻2017年11月后的工资标准，因其按照公司要求在家办公，公司按月向其发送包含工资明细的邮件，而其在长达一年多的时间内均未向公司提出异议，且公司调整后的工资标准亦未低于国家规定，应当视为双方已按照变更后的工资标准履行，法院对公司主张的刘旻的工资标准中固定工资一项调整为2670元的事实予以确认。

2018年12月1日至2019年3月16日，刘旻虽然在家办公，但双方劳动关系未解除。因公司的安排造成刘旻工作方式较为灵活，无法采取固定坐班的方式进行考核，在此情况下，公司主张刘旻在上述期间未提供劳动不能成立，应当向刘旻支付上述期间的工资。

因公司同意支付刘旻2018年12月的销售提成，法院对此不持异议。虽然刘旻2019年1月至3月16日期间没有销售业绩，公司仍应按照相关规定对刘旻上述期间工资进行核算。因公司没有证据证明员工未完成销售任务时可在下月工资中进行扣款的规定，所以，公司不应从刘旻的应付工资金额中扣款。经核算，公司仍应支付刘旻2018年12月1日至2019年3月16日期间工资及2018年12月销售提成共计18312.76元。

在双方均认可刘旻享有销售积分、公司未提供证据证明已将销售任务和考核依据告知刘旻情况下，公司以其2018年未完成全年销售任务为由不予发放没有依据，法院不予采信。

刘旻在相应期间享有9天带薪年休假。公司规定年休假需提前10个工作日发起《请假审批表》流程，待完成审批方可生效。本案中，刘旻虽通过电子邮件向公司申请休年假，但公司并未提供刘旻提交的《请假审批表》及公司准假的相关证据，故公司主张刘旻已休完年休假的意见，法院不予采纳。

对于应否发放解除劳动合同经济补偿金，虽然公司主张因刘旻未提供劳动才未发放工资，但刘旻在家办公系因公司安排，且公司尚欠其销售提成未发，鉴于销售提成系其劳动报酬的重要组成部分，根据查明的事实，公司客观上存在未及时足额支付刘旻工资及未为刘旻缴纳社保的情形，故刘旻以此为由提出解除劳动合同，符合《劳动合同法》第38条规定的用人单位应予支付劳动者解除经济补偿金的情形。

综上，法院判令公司自判决生效之日起7日内，向刘旻支付被拖欠的工资18312.76元、销售积分奖励1200元、未休带薪年休假工资5065.4元、解除劳动关系经济补偿金76508.75元。各项合计101086.91元。

公司不服法院判决提起上诉。二审法院审理后于近日判决：驳回上诉，维持原判。

饭店宣传只说好不说坏 预订年夜饭需货比三家

□本报记者 赵思远

近日，吴先生在网上看到通州某饭店要进行节日促销、菜肴打折，为了节前宴请朋友就预约了包间，并约好朋友去该饭店就餐。可到店后，吴先生发现，这里只有少数菜品打折，而且设置了种种限制条件。比如，此优惠不与店内其他优惠共享。

当时，吴先生就感到自己被欺骗了。但是，碍于面子，他当时也没说什么，在就餐结束后直接付了款。“本以为这家饭店真的有优惠，可结果是明里打折暗里涨价。”于是，吴先生向北京市通州区消费者协会投诉。

通州消协工作人员通过查阅该饭店宣传信息以及吴先生当天消费菜单明细，随即约谈了该饭店。经调解，饭店同意给吴先生统一折扣，返还多支付的钱。与此同时，消协工作人员建议该饭店对宣传网页进行修改，尽到充分告知消费者的义务，维护好消费者的知情权。

通州区消费者协会相关负责人表示，《消费者权益保护法》第20条规定：“经营者向消费者提供有关商品或者服务的质量、性能、用途、有效期限等信息，应当真实、全面，不得作虚假或者引人误解的宣传。”第45条规定：“消费者因经营者利用虚假广告或者其他虚假宣传方式提供商品或者服务，其合法权益受到损害的，可以向经营者要求赔偿。”本案中，商家发布的打折促销信息不够全面，容易引人误解，而消费者保留了宣传证据和消费凭证，对于事后及时维护自身合法权益提供了保障。

2020年春节即将到来。结合本案，通州区消费者协会针对“年夜饭”消费提示：因过年期间饭店生意火爆，消费者应当与经营者提前约定好用餐时间、菜品、包间号等信息。此外，消费者可就服务水平、订餐价格、就餐环境等多做比较，搞清楚收费标准、套餐内容，选择信誉好、证照齐全、硬件设施及餐饮食品安全量化等级高的餐饮服务单位就餐。

同时，消费者还要注意“定金”与“订金”的不同含义和法律责任。“定金”有担保的作用，且不能超过总价款的20%。如果商家违约，会承担向消费者支付双倍“定金”的违约责任；如果消费者违约，商家就不会返还“定金”。而“订金”具有预付款性质，但它不具备定金所具有的担保性质，无论商家或者消费者违约，可按照双方事先的约定去执行。

另外，消费者一定要索要并妥善保存消费发票、定(订)金单据等凭证，包括经营者的相关承诺应以书面形式保存。这是发生消费纠纷后维护自身合法权益的重要证据。当然，消费者就餐前还要注意检查食物感官性状是否异常、是否新鲜、是否烧熟煮透，餐具是否清洁，不吃违禁食品，少吃或不吃生食水产品。

·广告·

购买二手房,原房主不迁户口怎么办?

案情介绍:

2019年8月，郭先生在北七家镇某小区购买了一套二手房，房产过户后付清了钱款，当时双方在房屋买卖合同中约定原房主周某在过户之后两个月内完成户口迁出，每逾期一天按房款总额的万分之五支付违约金。但至今，周某的户口还没转走，在郭先生多次催促下，周某表示离异后自己租房住，户口没地方迁，双方闹得很不愉快。郭先生来到北七家公共法律服务站求助该怎么办?

法律分析:

询问得知，郭先生一家人的户口已迁至此二手房，只是担心让一个陌生人户口挂在自己家，可能将来会产生隐患，且郭先生已求助过派出所，户籍民警表示只能找出卖人沟通，让出卖人主动迁出，派出所没有权力强迁。工作站释明，根据我国现行法律法规，户口迁移问题涉及相关行政部门的审批制度，属于行政管理范畴，司法实践中法院对仅就户口问题起诉的一般不予受理，因此一旦出现户口纠纷，很难解决，建议买受人在购买二手房时应在房屋买卖合同中约定完备的户口迁移条款，明确约定出卖人及其家属户口迁出的时间，并通过暂扣购房尾款及约定逾期违约责任等手段督促出卖人及时办妥户口迁出手续。户口迁移问题虽然不属于法院受理范围，但因户口迁移而约定的违约责任纠纷诉至法院时就属于法院的受理范围了。

建议郭先生可向法院起诉要求周某履行合同约定的户口迁移义务并承担违约责任。同时也提醒大家，在购买二手房前一定要做好户口调查，在房屋买卖合同中约定完备的户口迁移条款，以便日后维权。

昌平区司法局