

□公司称员工不服从出差安排，以考评不合格解除合同，绩效工资免谈  
 □员工说公司单方变更工作地点，因协商不成解约该给的钱一分不能少  
 □法院认为客观情况变化，公司可以变更工作地点，但需支付离职补偿

# 员工诉公司单方变更工作地赢官司

□本报记者 赵新政

## 案情简介

2018年3月1日刘某入职一家信息技术公司，双方于当日签订书面劳动合同，合同期限为2018年3月1日至2021年3月2日，试用期为2018年3月1日至2018年6月1日，工作岗位为技术总监。

同时，公司还与刘某签订了劳动合同补充协议。该协议约定：公司在合同期限内每年向刘某支付年薪42万元，基本年薪部分暂定占年薪总额的70%，按12个月发放。绩效年薪部分暂定占年薪总额的30%，聘用的第一年度内，个人当年综合考评合格，由公司核发，任职不满一年者绩效年薪按实际任职时间进行核定。

2018年10月28日，公司因业务调整要求刘某到公司外地分部工作，经协商双方未达成一致意见。

同年11月15日，公司通过邮件方式通知刘某：“经过沟通，确定离职结算日为2018年11月15日。”刘某于当日办理了离职工作交接，公司向其发放了2018年11月工资。至刘某离职日，其在公司工作期间有5天年休假未休，而公司未向其支付未休年休假工资。

2018年12月5日，刘某就解除劳动关系一事向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决公司向刘某支付2018年11月1日至11月15日的工资、2018年3月至2018年10月工资差额、未休年休假工资、解除劳动合同经济补偿金及代通知金、违法解除劳动合同经济赔偿金等共计30余万元。

仲裁委审理后，于2019年5月30日裁决公司一次性支付刘某

工资差额、年休假加班工资、解除劳动合同经济补偿金、代通知金等项费用。同时，驳回刘某的其他仲裁请求事项。

公司对裁决不服，起诉至一审法院。

## 争议焦点

本案的争议焦点集中在两个方面：一、刘某工作8个半月，未满一年时间，其是否有权按比例领取绩效年薪。二、解除劳动合同原因究竟是因为刘某不愿接受去外地出差导致综合考评不合格，还是因为劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，公司要安排刘某去外地工作，从而导致劳动合同无法履行。

## 最终判决

一审法院认为，结合刘某提供的录音、电子邮件等证据以及公司就岗位调整所进行的陈述，可以认定公司因客观情况变化要求刘某到外地工作，经协商双方未达成一致。

关于绩效年薪，双方在劳动合同补充协议明确约定，任职不满一年者绩效年薪按实际任职时间进行核定，因此，刘某的主张符合约定。虽然公司称按照企业管理制度，考核不合格者绩效年薪不予发放，但公司并未对该项制度的有效性进行举证证明。因此，应以劳动合同补充协议约定为准。

鉴于刘某未对仲裁裁决提起诉讼，视为其对仲裁裁决予以认可。一审法院仅对公司起诉争议事项进行处理。经审理，一审法院判决公司需一次性支付刘某工

资差额、未休年休假加班工资、解除劳动合同经济补偿金及待通知金等共计15万余元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院于近日作出维持原判的终审判决。

## 律师解析

对于刘某是否有权按比例领取绩效年薪这一问题，北京瀛和律师事务所周卫律师说，这一点是不应该有争议的。因为，根据刘某与公司签署的劳动合同补充协议，双方约定绩效年薪属于工资组成部分，且双方在该协议还明确约定任职不满一年者绩效年薪按实际任职时间进行核定。因此，刘某虽然只工作了8个半月时间，公司亦应当按照约定支付这部分工资差额。

关于解除劳动合同原因，《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40条规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本案中，公司因客观经营情况变化，公司派刘某到外地工作，这是对员工工作地点的变更，也即劳动合同内容的变更。

周卫律师认为，根据上述法律规定，双方对派遣刘某到外地工作应当协商一致。如果协商不成，公司可以单方解除合同，

但是，公司需为此支付经济补偿金。在具体解除劳动合同时间方面，公司需要提前30日通知刘某。如果未提前30日通知，则需额外支付一个月工资。正是基于这样的原因，法院才作出了相应的判决。

公司主张刘某因考核不合格不予发放绩效年薪这一说法，是根据企业考评制度作出的。对此，周卫律师说，这首先要考查公司规章制度是否合法有效的问题。《劳动合同法》第4条规定，用人单位在制定、修改或者决定规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。然而，根据法院查明的事实，该公司在制定上述规章制度时没有按照法律规定的程序进行，因此，其效力未被法院认可，不能作为拒发刘某绩效年薪的依据。

另外，关于经济补偿金如何计算，《劳动合同法》第47条规定，经济补偿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，六个月以上不满一年的按一年计算。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。由此可知，法院未全部支持刘某的主张是符合法律规定的。

## 婚前个人所有房屋 婚后租金属于共有

### 案情介绍

近日，昌平区小汤山镇某村村民李女士与高先生来到镇法律援助工作站咨询。2013年李女士与高先生通过网络相识并恋爱，2015年结婚，婚后育有一子，双方各自在婚前均有一套房产。为了工作便利结婚后双方一直住在李女士的房子里，高先生的房子一直出租。2019年李女士发现高先生有婚外情，经过慎重考虑双方决定离婚，但就高先生婚前个人房产出租所得的租金双方争执不下，高先生认为房子是自己婚前个人财产，房租自然也是婚前财产，而李女士却不认同。为此双方来到法律援助工作站咨询。

### 法律分析

本案中，双方婚后居住的是李女士的个人房产而高先生的婚前个人房产在婚后出租，婚后生活中李女士参与了出租房屋的打理，根据最高人民法院关于适用《中华人民共和国婚姻法》若干问题的解释（三）第五条规定，夫妻一方个人财产在婚后产生的收益，除孳息和自然增值外，应认定为夫妻共同财产。因此，本案中高先生婚前个人房产出租所得租金属于夫妻共同财产。

### 法律提示

婚前个人所有的房屋出租，因对房屋这类重大生活资料，基本上是由夫妻双方共同进行经营管理，包括维护、修缮等，因此所取得的租金事实上是一种夫妻共同经营后的收入。



昌平区司法局

## 孕妇营养包未标明用量 可直接向商家10倍索赔

### 编辑同志：

我怀孕之后，为增加自己和胎儿的营养，在一家母婴店以399元的价格购买了10袋孕妇营养包。购买前，我曾一再询问有孕在身的我究竟能否食用？导购再三表示“尽管放心！”

回家后，由于发现该产品并未标注每日食用用量，我遂上网查询，结果发现相关信息明确表明“孕妇与婴幼儿慎用”。觉得受到欺骗的我，随即返还母婴店索要10倍赔偿。但母婴店以“慎用”不等于不能用，且未能标明的责任在于生产厂家为由拒绝赔偿。

请问：母婴店的理由成立吗？

读者：张碧芸

### 张碧芸读者：

母婴店的理由不能成立，其必须承担10倍赔偿责任。

一方面，本案所涉孕妇营养包属于不符合食品安全标准的食品。

《食品安全法》第二十六

条规定：“食品安全标准应当包括下列内容：(一)食品、食品添加剂、食品相关产品中的致病性微生物，农药残留、兽药残留、生物毒素、重金属等污染物质以及其他危害人体健康物质的限量规定；(二)食品添加剂的品种、使用范围、用量；(三)专供婴幼儿和其他特定人群的主辅食品的营养成分要求；(四)对与卫生、营养等食品安全要求有关的标签、标志、说明书的要求；(五)食品生产经营过程的卫生要求；(六)与食品安全有关的质量要求；(七)与食品安全有关的食品检验方法与规程；(八)其他需要制定为食品安全标准的内容。”

上述规定表明，食品安全标准包括食品添加剂的品种、使用范围、用量，与食品安全有关的标签、标识、说明书的要求等内容。与之对应，就孕妇与婴幼儿应当慎用的孕妇营养包，却没有在包装上明确标注注意事项，也没有说明每日食用量，该行为极易导致不

适宜服用者误服或超量食用，从而危及健康，无疑属于对国家有关标准的违反。

另一方面，你有权要求母婴店担责。

《食品安全法》第一百四十八条规定：“消费者因不符合食品安全标准的食品受到损害的，可以向经营者要求赔偿损失，也可以向生产者要求赔偿损失。接到消费者赔偿要求的生产经营者，应当实行首负责任制，先行赔付，不得推诿；属于生产者责任的，经营者赔偿后有权向生产者追偿；属于经营者责任的，生产者赔偿后有权向经营者追偿。生产不符合食品安全标准的食品或者经营明知是不符合食品安全标准的食品，消费者除要求赔偿损失外，还可以向生产者或者经营者要求支付价款十倍或者损失三倍的赔偿金；增加赔偿的金额不足一千元，为一千元。”因此，你可以直接要求母婴店承担赔偿责任。

颜东岳 法官

## 公司出现经营困难能否降低工资？

近日，读者王女士向本报咨询说，经审计，她所在公司2019年度发生重大亏损，亏损额高达1000余万元。而员工中有人月薪达到2万元，公司与员工在劳动合同中约定，如果企业经营发生亏损，员工工资将予下调，下降幅度最低可低至最低工资标准。

“以前，我们也没觉得这个约定有什么风险，但现在要直接面对这样的事情，大家心里都非常不安。”王女士说。

对于工资如何调整，《劳动合同法》第40条明确规定：“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。”与之对应，王女士等人想知道，其所在公司可否依据劳动合同中的约定降低员工工资，并降至最低工资标准？此时，公司是否只能依照该规定与员工解除劳动合同并支付经济补偿？

### 法律分析

《劳动合同法》第40条规

定，解除劳动合同的情形是以劳动合同无法履行为前提的。在本案中，劳动合同仍然是可以履行的，因此，不宜简单适用该规定。

判断用人单位能否依据劳动合同约定调整劳动者工资，这里主要涉及该项约定的合法性问题。《劳动合同法》第30条规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”相关立法并未强制性规定用人单位只能和劳动者约定涨工资而不能降低工资，因此，劳动合同约定在一定条件下降低工资并非绝对不可以。

就本案来说，用人单位发生大幅度亏损，要求用人单位继续维持较高薪酬标准，既不公平也不可行。但是，月工资标准从2万元降低到最低工资标准是否合理，需要考虑亏损对公司的影响程度、公司规模、其他人员薪酬标准的降低程度、劳动者劳动的性质及其价值、同岗位或近似岗位劳动者的薪酬标准等因素综合评判确定。

李德勇 律师