

培训期间只发基本工资 员工被迫解除劳动合同 公司恶意降薪被判败诉

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第40条规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的,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。苏梅雅(化名)与其所在公司之间的争议是多方面的,双方不仅对她是否胜任工作存在争议,还对她参加培训期间能否降低工资、在公司执意降薪的情况下她是否属于被迫离职等存在不同看法。

由于争议较大,双方的火药味也更浓。苏梅雅以被迫离职为由,要求公司赔偿经济损失。公司针对她提出的支付经济补偿、补足工资差额等请求,认为本公司所作所为完全符合法律规定和合同约定,不存在欠薪、扣工资、逼迫员工的行为,所以,不认可苏梅雅提出的所有请求。

法院审理认为,根据法律规定,用人单位认为员工不能胜任工作岗位的,可以对其进行培训。但是,法律并没有规定培训期间可以降低员工的工资薪酬。而公司依据劳动合同的约定降低员工工资,属于变相损害员工合法权利的内容,该约定属于无效约定。8月10日,法院判令公司向苏梅雅支付经济补偿、工资差额等51592元。

能力不足不守纪律 员工被降薪培训

苏梅雅说,她于2016年8月15日入职,双方在当天签订了期限至2019年8月15日的劳动合同。按照合同约定,其在2018年10月前的工作岗位是亲子事业部市场总监,此后该部门被撤销。

“我每月的工资是底薪11500元+项目提成。”苏梅雅说,公司与她发生争议后主张其在2017年12月至2018年11月的月平均工资为9609.23元,工资构成基本工资2800元+岗位绩效+其他绩效考核-扣款项目。其中,扣款项目包括社保、公积金、个人所得税。

对于这一说法,苏梅雅提供的工资账户交易明细显示:她在2017年12月至2018年10月期间的每月平均实发工资11327.65元,2018年11月的工资为2372.82元。

“公司没有足额发放我2018年11月的工资。”苏梅雅说,公司也承认少发了这个月的钱,其

原因是苏梅雅没有正常上班,按照基本工资2800元计发的11月份工资。

“之所以按照基本工资发放苏梅雅的工资,是因为在2018年11月1日至12日苏梅雅未正常向公司提供劳动,公司当然无需向她发放需要考核工作的岗位绩效工资等项目。”对此,公司作出了如下解释:

2018年10月底11月初,公司在对苏梅雅的工作进行例行检查时,发现她没有上班打卡记录,苏梅雅本人也确认没有打过卡,因此,公司无法确定苏梅雅是否在职工作。公司要求苏梅雅提供2018年11月1日至11月12日客户拜访记录或在岗工作证明,而她仅提供了2018年11月8日至12日的《客户拜访表》,所列3天9次拜访记录经公司核实多次存在造假。由此来看,也就是说,苏梅雅在上述期间并未正常向公司提供劳动,公司也就无需向她发放岗位绩效等考核性工资了。

此外,公司还发现,苏梅雅不仅长期没有打卡上班,其负责的业务中应向供应商收取数额高达40万元的发票也没有追回,且供应商之间的合同、合同款项等多方面存在不合规的情况,这些现象表明,苏梅雅的工作能力有欠缺,不胜任其担任的职务。鉴于其工作能力不足、不服从公司的安排且不遵守劳动纪律,公司根据劳动合同约定决定对其进行脱岗培训。

合同约定可以降薪 公司认为自己无错

“我在公司工作,公司做出的决定我必须服从。”苏梅雅说,对于公司认定她工作能力不足这件事,她虽有异议但没有争辩,让培训就参加培训。尽管她对培训的内容不赞成,也没有提出不满意的意见。最终让她不能容忍的,是公司还要降低她在培训期间的工资。

“我所在的工作部门即亲子事业部在2018年10月被公司撤销。此后,公司通知我到商户推广部,工资也降低了。我不同意这项工作安排,公司就直接安排我进行无期限的脱岗培训。”苏梅雅说,公司安排她从11月12日起脱岗培训,实际上并未进行任何培训,公司所做的事只是将她使用的电脑等工具全部收走,拿出一份公司规章制度让她学习。

苏梅雅认为,她不存在任何违反公司规章制度的行为。因其工作岗位是外出岗,经常到外面约见客户,所以,不需要打卡考勤。况且,她入职两年多时间从未打过卡,公司也足额支付了工资。

“从2018年11月12日开始至12月10日,是我参加培训的时间。在这段时间,公司也没有足额发放我的工资。”苏梅雅说,公司对此的解释是,她从2018年11月13日起进行无期限脱岗培训,依据《员工手册》规定及劳动合同约定,培训期间按照当地最低工资标准发放工资。

苏梅雅不满意公司的解释,以被迫解除劳动关系为由,请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其支付经济补偿并补足工资差额。仲裁裁决支持其请求后,公司向法院提起诉讼。

公司诉称,2018年11月1日至12日苏梅雅未正常向公司提供劳动,拒不提供在岗工作的证明,结合其应当向供应商收取的高达40多万元的发票未追回等不胜任工作、拒绝公司合理工作安排的表现,公司决定根据《劳动合同》第3条规定自2018年11月13日起对其进行培训,并告知其培训期间的要求,不存在无限期培训的事实。

对于苏梅雅所称扣减培训期间工资的主张,公司指出,双方在劳动合同第14条约定:“如果乙方不能胜任工作,甲方按法定程序安排乙方离岗培训,培训期间按照当地最低工资标准支付工资。”由于在培训期间公司已经按照合同约定足额支付了苏梅雅的工资,所以,不存在无故克扣工资或恶意降薪的事实。

员工被迫解除合同 公司应当给予补偿

法院庭审时,公司完全否认克扣工资这一事实。其理由是,苏梅雅在职期间伪造客户拜访记录,拒不提交上班不打卡考勤的原因和参加培训心得体会,公司按照基本工资发放符合经民主程序制定的《员工手册》规定,并非恶意降薪或拖欠工资。另外,此次劳动关系的解除系苏梅雅主动提出,对其主张被迫解除劳动关系理由不认可。事实情况是,2018年12月11日、12日,公司发现苏梅雅未到岗,在向她发出返岗通知后,她也未按照要求

返回工作岗位。据此,公司认为解除劳动关系过错不在公司,其无需支付解除劳动合同经济补偿金。

法院认为,苏梅雅与公司在劳动合同中约定,如其不能胜任工作,公司按法定程序安排其脱岗培训,培训期间按照当地最低工资标准支付工资。而法律规定,用人单位认为员工不能胜任工作岗位的,可以对员工进行培训,但未规定培训期间用人单位可以降低员工的工资薪酬。由此来看,公司在劳动合同中的上述约定属于变相损害劳动者的合法权利,该约定属于无效约定。

公司虽主张苏梅雅未能追回40万元的发票、供应商合同存在诸多不合规情况,但未提交证据证明是由于苏梅雅工作懈怠的原因导致发票无法追回,亦未提交证据证明供应商的合同存在多方面不合规的情况,公司应承担举证不能的法律后果。另外,公司提交的录音资料无法核实通话人的身份,在没有其他证据予以佐证的情况下,不能单独作为认定案件事实的依据,因此,不能证明苏梅雅提交了虚假的工作记录,也不能证明苏梅雅未能完成公司安排的各项任务。

综上,法院认为公司没有提交充分、有效证据证明苏梅雅不能胜任工作和存在工作能力不足的情形,却要求其无限期培训且按基本工资标准核算工资,有恶意降薪之嫌。依据已经查明的事实,公司应补足苏梅雅在相应期间的工资差额。

法院另外查明,双方在劳动合同中约定,当月工资于下个月10日之前发放。2018年12月11日,苏梅雅向公司发出被迫解除劳动合同通知书,通知公司拖欠其2018年11月1日至12月11日期间的工资。由此可以看出,公司不仅拖延发放工资,而且以基本工资进行发放,存在恶意降薪之嫌,属于克扣工资情形,苏梅雅据此解除劳动合同,符合劳动合同法第38条规定的劳动者被迫解除劳动合同的情形,公司应按照法律规定支付被迫解除劳动合同的经济补偿金。

据此,法院判决公司向苏梅雅支付相应期间工资差额、解除劳动合同经济补偿金等合计51592元。公司不服法院判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

从母公司到子公司任职 员工工龄应当连续计算

编辑同志:

由于我工作能力强且成绩突出,两年前我被总公司提拔到其一家子公司担任副总经理一职,并要求我和子公司签订了劳动合同。近日,因家庭变故,我向总公司提出回去工作。但总公司答复说,我要么留在子公司,要么解除劳动合同。

无奈,我选择了后者。但就我的经济补偿金问题,总公司表示只能按我在子公司的工作年限计算。即我此前在总公司的工作年限不能纳入,其理由是我工作岗位、工作地点已发生变化,且与子公司重新签订了劳动合同。请问:总公司的理由成立吗?

读者:周沛芸

周沛芸读者:

总公司的理由不能成立。《劳动合同法实施条例》第十条规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同时计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”

《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)》第五条也指出:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与用人单位解除劳动合同,或者用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于‘劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作’: (一)劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为用人单位; (二)用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动; (三)因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动; (四)用人单位及其关联企业之间与劳动者轮流订立劳动合同; (五)其他合理情形。”

正因为提拔到子公司任职,是根据总公司的自身需要,而非你自身的要求,所以,虽然你的工作岗位、工作地点已发生变化,甚至与子公司重新签订了劳动合同,但你原来在总公司的工作年限应当连续计算。

颜东岳 法官

员工否认工伤事实后还能认定为工伤吗?

近日,读者哈先生向本报反映说,他系某公司职工,但未参加工伤保险。一天,他在发生交通事故后与公司达成协议,公司向他支付了全部医疗费用及治疗期内的工资,并作了适当补偿。

哈先生说,双方在协议中明确表示,其并非在下班途中发生工伤。协议签订后,他离了职。将近1年了,他又想以在下班途中遭受非本人主要责任的交通事

故伤害为由认定工伤。请问,这个诉求能得到支持吗?

法律分析

首先,申请工伤认定是劳动者的权利。根据劳动者的申请确认是否属于工伤是社会保险行政部门的职权,用人单位和劳动者之间的约定不能否定该权利和职权。即用人单位和劳动者不能通过协议排除行政机关的行政职

权。也就是说,哈先生与公司之间的协议不影响其申请工伤认定和社会保险行政部门受理并进行工伤认定。

其次,“禁止反言”是法律适用的基本原则,也是诚信原则的要求。由于哈先生已经明确表明其并非在下班途中受到非本人主要责任交通事故伤害,所以,其后再主张工伤认定,违反了这一原则。

再次,哈先生主张自己是在下班途中受伤,能否推翻之前的意思表示,能否确定属于下班途中,社会保险行政部门宜根据证据事实确定。鉴于其之前已经否认属于下班途中且其已经离职,宜由个人承担举证责任。即,哈先生有充分证据证明自己确实属于下班途中,则应当认定这一事实并据此作出工伤认定。反之,很可能事与愿违。 李德勇 律师