公司不能证明调岗降薪的正当合理性

员工通过两次诉讼获补偿43万元

□本报记者 赵新政

工作岗位、劳动报酬是劳动合同的重要内容，用人单位若对劳动者进行调岗降薪，应当按照《劳动法》第17条及《劳动合同法》第35条规定经双方协商一致才能变更。蓝越(化名)所在公司擅自变更他的工作岗位后，双方即因此发生争议。

公司认为，双方在劳动合同中约定，公司可以根据蓝越岗位调整工资。在蓝越不能胜任工作的情况下，公司按照合同约定调整其工作岗位具有合理性。相应地，公司按照调整后的岗位对其进行考核，依据考核结果降低其工资也是合法有效的，不存在未足额支付工资的情形。

经查，公司无法提供证据证明对蓝越的调岗降薪行为具有正当性、客观性，且其考核结果没有蓝越签字确认不具合法性、合理性，故法院确认蓝越有权以未足额支付劳动报酬为由提出辞职并追偿相应的工资差额及离职经济补偿金。本案历经两次诉讼、两次法院终审判决，蓝越最终获得各项补偿43万多元。

公司单方调整岗位 员工起诉讨还欠薪

2002年2月20日，蓝越入职一家科技公司。2014年5月1日，公司任命他担任系统架构师职务，合同约定其月基本工资税前16000元。2018年11月1日，公司单方面决定，将其工作岗位调整为高级研发工程师，同时告知新岗位新职务的考察期为3个月，绩效考核标准由新部门评价，评价结果将作为其是否胜任工作的依据。

2019年2月1日，公司以蓝越不符合岗位要求为由将其调整至培训岗，并将其工资调整为每月税前8000元，无绩效工资。面对这种局面，蓝越首次对公司提起诉讼。仲裁裁决后，公司向法院提起诉讼，法院于2020年3月19日作出一审判决。

一审判决书载明，蓝越月基本工资16000元。此外，蓝越主张每月还有餐补300元、交通补助300元、通讯补助150元。交通补助和通讯补助在2018年10月前需凭票报销，此后公司财务告知不需要交票了。而公司主张，2019年1月31日之前蓝越的基本工资为16000元，午餐补助、交通补助、通讯补助以实际发生数据为准，凭票报销。

一审法院认为，对于2019年2月份工资，公司作为负有管理责任的用人单位，应当就蓝越的工资标准负有举证责任，现该公司主张午餐补助全勤每月300元，交通补助及通讯补助以实际发生数据为准，凭票报销，但公司并未就该主张提交证据予以证明，应当承担举证不能的法律后果，对其该项主张不予采信，进而采信蓝越的主张，即其午餐补助每月300元，交通补助每月300元、通讯补助每月150元。

公司主张因蓝越不符合岗位要求将其调整至培训岗，将工资调整为每月8000元，公司应当就对蓝越进行岗位调整的原因进行举证，而公司提交的员工季度考核表并未显示蓝越确认信息，在公司未提交其他有效证据的情况下，法院对其该主张无法采信，并认为公司单方对蓝越进行工资调整不妥，应当按照蓝越此前的工资标准支付工资……就绩效工资标准，根据蓝越提交的银行流水可以认定为蓝越所主张的税后9000元。

综上，一审法院判决公司支付蓝越2018年10月1日至12月31日第四季度绩效工资税前9000元、2019年2月1日至2月28日工资差额8150元，两项合计17150元。公司不服该判决提起上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

员工提起二次诉讼 索要补偿40余万元

在首次诉讼进行期间，公司向蓝越支付了2019年3月、4月的工资，金额分别为6010.34元、1409.31元。面对这种情况，他于2019年4月3日向公司邮寄送达解除劳动合同通知书，同时提起第二次诉讼。这次诉讼，他除要求公司补足工资差额外，还要求支付解除劳动关系经济补偿金、绩效工资等费用40多万元。本案经仲裁后诉至一审法院。

庭审中，蓝越就其主张提交了解约通知函、银行交易明细、绩效考核兑现方案、个人所得税截图等证据，证明其季度绩效总额为12000元、在入职公司前曾有5年工龄。

公司主张蓝越在2019年3月频繁出现打卡后即外出的情形，当月实际旷工61小时41分钟，故扣除了6天工资。同年4月蓝越实际出勤3天，为4月1日至3日。蓝越每季度绩效工资标准为9000元，需根据考核结果支付。2019年第一季度蓝越考核不合格，且同年2月即调至培训岗，没有绩效任务，仅需接受培训，无需支付绩效工资。此外，其已经休完全部年休假。

公司就其主张提交了电子邮件及绩效考核兑现方案，证明公司一直有绩效考核制度，绩效工资需根据考核结果支付。蓝越对其真实性不认可。公司提交了8层办公区门禁录像，据此主张蓝越在调至培训岗后其工位从原来的11层调整至8层，而其在2019年3月频繁出现打卡后擅自离岗的情况，存在旷工行为。蓝越辩称，该录像不完整、不连续，且公司没有在8层给其提供办公条件，其也不同意调岗，故仍需去11楼处理工作。

此外，公司还提交告知函，称蓝越于2019年4月2日8：39到公司打卡上班，9：34离开办公区，11：30左右回到公司，外出期间没有办理任何请假手续。由此，公司以其严重违反规章制度为由，按照旷工半天计算。蓝越不认可告知函的真实性，称其在该时间段去仲裁委提交证据，并未旷工。

不能证明调岗正当 扣减工资属于违法

一审法院认为，根据当事人陈述等在案证据，蓝越邮寄的解除劳动合同通知函，公司于次日签收，双方劳动关系于2019年4月4日解除。对于蓝越主张的超过该时间的工资差额、绩效工资不予支持。

关于蓝越的工资标准，公司以其不符合部门岗位要求将其调整至培训岗，并将其工资调整为每月税前8000元，无绩效工资。一审法院认为，公司作为用人单位一方，应就调岗调薪的合法性及合理性承担举证责任，在蓝越不认可公司考核结果的情况下，公司未就调岗调薪的正当性提交充分证据予以证明，故公司应按照蓝越调岗前工资标准向其支付2019年3月1日至4月3日期间工资。

关于蓝越此前的工资标准，已有生效判决确认蓝越的工资标准为基本工资16000元、餐补300元、交通补助300元、通讯补助150元，在公司未提供相反证据的情况下，法院依据上述工资构成核算蓝越2019年3月1日至4月3日期间工资差额。关于此期间的出勤情况，公司主张蓝越存在长时间旷工，并提交监控视频、录音等为证，但如前所述，公司调岗缺乏正当性，蓝越亦不认可该公司调整其工作岗位、工作地点，一审法院认为，公司仅凭8层办公区门禁录像显示的出入时间并不足以证明蓝越的旷工情况。

关于绩效工资，蓝越在职期间公司一直以每季度9000元的标准向其支付，其提交的证据等亦不足以证明其所持绩效工资标准。公司虽主张蓝越调岗后经考核不合格无需向其支付绩效工资，但公司的考核标准缺乏客观性，且考核结果没有蓝越签字确认，一审法院不予采信。

综上，根据查明的案情，一审法院判决公司向蓝越支付2019年3月1日至4月3日工资差额11640.69元、2019年1月1日至4月3日绩效工资9413.79元、2017年1月1日至2019年4月4日未休年假工资12429.12元、解除劳动关系经济补偿金386392.65元，四项合计419876.25元。公司不服判决提起上诉，二审法院于12月24日判决驳回上诉，维持原判。

至此，蓝越通过两次维权，共计获得各项经济补偿437026.25元。

劳动合同到期后未续签，员工如何主张权利？

常律师：

您好！

我大学毕业后就跟现在的公司签订了3年的劳动合同。一年半之前，我与公司的劳动合同到期，公司一直没有与我续签，但是我至今还在公司工作。

请问：我可以要求公司签订无固定期限劳动合同吗？公司一直没有跟我续签合同，应否向我支付未续签劳动合同期间的二倍工资？

答：

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第27条的规定：“劳动合同期满后未订立劳动合同，劳动者仍在原用人单位继续工作，如何处理？劳动合同期满后未订立劳动合同，劳动者仍在原用人单位继续工作，应适用《劳动合同法》……第十四条第三款……。在此情况下，因为用人单位对原劳动合同期满和继续用工的法律后果均有预期，因此不需要再给予一个月的宽限期，原劳动合同期满次日，即是用人单位应当订立劳动合同之日和承担未订立劳动合同的法律后果之日。”

《劳动合同法》第十四条第三款规定：“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”

根据上述规定，您可以要求公司与您签订书面的无固定期限劳动合同。

另外，《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第28条第1款第(3)项的规定：“如果劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的，计算二倍工资的起算点为自劳动合同期满的次日，截止点为双方补订书面劳动合同的前一日，最长不超过十二个月。”因此，您还可以要求公司支付未续签劳动合同期间的双倍工资，但最长不能超过12个月。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办
常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com

员工履职时被骗付货款 公司不能直接起诉索赔

编辑同志：

我是一家公司的业务员，因在采购过程中遭遇诈骗而支付货款，造成公司10万元经济损失。因我拒绝承担赔偿责任，公司直接向法院提起诉讼要求我赔偿。

请问：公司的做法对吗？

读者：赖丽丽

赖丽丽读者：

公司的做法是错误的。

一方面，本案系劳动争议，不属于普通民事纠纷。

《劳动争议调解仲裁法》第二条规定：“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（一）因确认劳动关系发生的争议；(二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；(四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；(五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；（六）法律、法规规定的其他劳动争议。”

《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”

根据上述规定，员工履职时被骗，因发生于劳动合同履行过程中，用人单位要求赔偿构成劳动争议。

结合本案，你因履行职务而支付货款，虽然可能存在不当之处，但由于并不能否认你与公司之间存在管理与被管理关系，损失是以劳动关系存在为前提，故仍然属于劳动争议纠纷。

《民法典》第二条规定：“民法调整平等主体的自然人、法人和非法人组织之间的人身关系和财产关系。”而劳动者与用人单位之间是管理与被管理的非平等劳动关系，也就是说你与公司之间的并非平等民事主体之间纠纷。从这一角度看，本案也属于劳动争议。

另一方面，本案应适用劳动争议仲裁前置。

仲裁前置是指发生劳动争议案件，当事人在起诉之前应当先去劳动争议仲裁委员会申请仲裁，简而言之就是只有先经过仲裁才能提起诉讼。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第一条规定：“劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷……”

据此，公司不能未经仲裁而起诉要求你赔偿。

廖春梅 法官