

无证据表明劳资双方就薪资变更达成一致

职工要求公司补足工资差额获支持

□本报记者 赵新政

劳动报酬属于劳动合同的重要内容，如需变更应依据《劳动合同法》第35条规定经用人单位与劳动者协商一致并采用书面形式。而于汶湘（化名）因工资被无故降低要求补足差额时，公司则以其未完成工作任务应当少发为由进行抗辩，否认欠薪事实。

公司在诉讼中辩称，劳动合同约定的于汶湘的工资标准，系以其完成工作任务为前提。因其未完成工作任务要求再给一个机会，遂与公司协商一致降低了工资。此后，公司拟定的《年薪协议》中确认每月工资按40%发放，剩余部分根据业绩表现发放。这样做是公司自治的表现，并无不当。

法院认为，公司主张其对包括于汶湘在内所有商务人员调整工资结构，月薪改为每月发放40%，但仅凭其提交的微信聊天记录无法证明公司就工资结构的调整系经过民主协商法定程序作出。在于汶湘未签署公司发放的空白《年薪协议》、现有证据未显示双方就工资结构调整及发放事宜协商一致的情形下，确认公司的主张不能成立。11月15日，二审法院判决支持于汶湘的诉请。

职工遭遇无故降薪 要求补足工资差额

2022年3月9日，于汶湘入职公司，双方签订期限自入职之日起至2023年3月8日止的劳动合同，并约定其从事商务总监岗位工作，月工资标准为15000元。此后，于汶湘发现公司未足额支付其2022年5月1日至8月21日期间的工资。公司对此予以否认，称已足额支付其上述期间的工资。

为证明其主张，公司提交工资表予以佐证。工资显示，其相应期间的月工资为5800元左右，其中5月份补发1920元，7月份、8月份有考勤扣款。

于汶湘认可工资表的真实性，但称相应数额远远低于合同约定的工资数额。公司解释说，其每月税前工资确为15000元，2022年5月开始调整为每月16800元，但其中基本工资占40%，绩

效工资占60%，绩效工资根据任务完成情况（即完成签约300个项目）每半年发放一次，因其未签约任何一个项目，故无绩效工资。

公司主张，其已将《年薪协议》发到微信群中。因于汶湘未在群中回复，公司私信与其沟通，其表示同意。在这种情况下，公司便不存在未足额支付工资的情形。

于汶湘不同意公司的说法，遂申请劳动争议仲裁。

庭审中，公司提交微信聊天记录、《年薪协议》等，证明公司工作人员分别于2022年6月24日、7月8日、8月1日在微信工作群中发送《年薪协议》文件，并于8月1日在群里要求于汶湘“本周签一下《年薪协议》，下周一前交给我。”8月15日在群里发送“于姐：300个项目或者按组500个项目，有任何问题在群里及时反馈。”不过，该群里未显示有于汶湘的反馈信息。

李某于8月15日通过微信告知于汶湘签订《年薪协议》，签完后寄回公司，任务数量可以写按组两人共完成500个项目任务或者于汶湘自己完成300个项目任务，年薪总额201600元，于汶湘当日回复“知道了”“我记得放车里了，我找找啊”“我今天肯定签”。

《年薪协议》显示，于汶湘签字处为空白，期限自2022年5月1日至2023年4月30日止，第4条打印文字载明“乙方年薪总额的60%用于年度考核，年薪总额的40%按月发放，绩效考核薪资每半年发放一次：第一次发放于2023年1月15日前，第二次发放于2023年5月15日前。”于汶湘认可微信记录的真实性，亦认可收到过未填写内容的《年薪协议》。

依据审理查明的案情，劳动争议仲裁机构裁决公司应支付于汶湘2022年8月1日至8月21日期间的工资差额308.97元。

公司辩称按劳付酬 否认存在欠薪事实

于汶湘不服仲裁裁决，于法定期限内提起诉讼。

一审法院审理认为，双方签订的劳动合同书明确约定于汶湘的月工资标准为15000元，公司虽主张于汶湘在微信中表示接受薪资调整，并同意签署《年薪协议》，但事实上于汶湘并未签署该《年薪协议》。根据《劳动合同法》第35条规定，不能就此认定双方就劳动合同中关于薪资标准的约定进行了变更。因此，公司应按照15000元的标准支付于汶湘2022年5月1日至8月21日期间的工资差额。

于汶湘因个人原因向公司提出离职，要求公司支付解除劳动合同经济补偿金缺乏事实及法律依据，不应给予支持。经核算，一审法院判决公司应支付于汶湘工资差额26743.45元。

公司不服该判决，上诉称根据劳动合同约定，于汶湘的工资发放以完成工作量为前提，《年薪协议》只是将工作任务细化，是劳动合同的细化。《年薪协议》不仅没有降低于汶湘的薪资标准，反而提高了她的薪资待遇。在其未完成工作任务的情况下，公司根据于汶湘的工作情况发放工资并未违反法律规定，公司不存在未足额发放工资的行为。

公司主张，于汶湘入职后未完成公司安排的任务，从2022年3月入职至4月期间未签订任何一个商务合同，公司曾与其协商过离职事宜。因其要求再给她一个机会，双方协商降低了薪资标准，将薪资调整为12000元/月，每月按40%发放，剩余部分根据业绩表现发放，其表示同意，双方就薪资调整达成一致。此后，公司拟定《年薪协议》，将工作任务细化，同时提高了于汶湘的工资待遇，从12000元/月调整为16800元/月，为此补发了其5月份的工资。因于汶湘的工资数额与业绩挂钩，工资发放的前提是其完成工作任务，在其未完成工作任务的情况下，按照其具体工作情况调整发放金额是公司自治的表现，并无不当。

未经协商降低报酬 法院判令给予补发

二审法院认为，根据《劳动

合同法》第4条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的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。本案中，公司主张其对所有商务人员调整工资结构，月薪改为每月发放40%，剩余60%按照年度绩效考核方式发放，但是仅凭其提交的微信工作群聊天记录截图无法证明公司就工资结构的调整进行了民主讨论和协商确定，即公司提供的现有证据并无法证明工资结构的调整系经过符合法律规定的程序作出。

根据《劳动合同法》第35条第1款规定，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。就本案而言，于汶湘并未签署公司发放的空白《年薪协议》，而公司在一审及二审提交的证据亦无法直接有效证明于汶湘同意公司对于工资结构调整的决定。在本案现有证据并未显示双方就工资结构调整及发放事宜协商一致并签订书面劳动合同、于汶湘对此亦不予认可的情形下，公司提出应按照《年薪协议》的内容计算于汶湘应发工资的主张不能成立，二审法院不予采纳。

至于公司提出按照《年薪协议》为于汶湘发放工资已实际履行3个月，于汶湘并未提出异议，应当认定双方已经对变更劳动合同达成一致的意见的上诉理由，经查，适用《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43条规定的前提系用人单位与劳动者口头协商一致变更劳动合同，而本案并无证据证明公司与于汶湘协商一致变更劳动合同，并不符合该规定情形，故对公司该项上诉理由不予采纳。

综上，二审法院认为，公司的上诉理由缺乏事实及法律依据，一审法院认定事实清楚，适用法律正确，故判决驳回公司上诉，维持原判。

职工误签固定期限合同 还能改为无固定期限吗？

编辑同志：

我在一家电器公司从事钳工工作，已在该公司连续工作了11年。2023年底，劳动合同到期后，公司与我续签了一份3年期的劳动合同。不久前，听说像我这种情况，公司应当与我订立无固定期限劳动合同，我遂向公司提出要求变更无固定期限劳动合同。公司认为既然已经续签了3年期的劳动合同并已经履行，双方都必须遵守，因而不同意变更。

请问：我有权要求将我的劳动合同变更无固定期限的吗？

读者：秦琅（化名）

秦琅读者：

《劳动合同法》第十四条第二款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者已在该用人单位连续工作满10年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”

本案中，你在该公司连续工作了11年，根据上述规定，你是符合订立无固定期限劳动合同的条件。虽然你在续订合同时没有提出相应的要求，但公司也有义务与你订立无固定期限劳动合同。

《劳动合同法》第八十二条第二款规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付2倍的工资。”

《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）》第三十四条第二款规定：“根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。”

从上述规定可以看出，公司的做法是违法的，你有权要求把固定期限劳动合同变更为无固定期限劳动合同。即便公司不予纠正，一旦双方发生劳动争议诉诸法律，劳动争议仲裁机构或者法院也会按双方存在无固定期限劳动合同关系来处理。

潘家永 律师

应由职工缴纳的医疗保险费，公司垫付后有权要求返还

读者赵玲玲（化名）咨询说，她所在公司在缴纳基本医疗保险费时，没有征求她的意见，在缴纳单位应当承担的费用时，也代她缴纳了她本人应当承担的部分。

她想知道：公司能否要求她返还？

法律分析

公司可以要求赵玲玲返还本应由其本人承担的医疗保险费用。

这里涉及到不当得利问题，指的是没有合法依据，有损于他

人而取得利益。对于不当得利的处理，《民法典》第九百八十五条、第九百八十七条分别规定：“得利人没有法律根据取得不当利益的，受损失的人可以请求得利人返还取得的利益，但是有下列情形之一的除外：（一）为履行道德义务进行的给付；（二）债务到期之前的清偿；（三）明知无给付义务而进行的债务清偿。”“得利人知道或者应当知道取得的利益没有法律根据的，受损失的人可以请求得利人返还其取得的利益并依法赔偿损失。”即利益所有人有

权请求不当得利人返还，不当得利人也应当返还。而本案情形与之吻合：

一方面，《社会保险法》第二十三条规定：“职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。”即缴纳基本养老保险的义务人，包括用人单位和职工本人，用人单位应承担的是其应当缴纳的部分，应当由职工本人缴纳则不在其列。结合本案，虽然公司在缴纳前没有征求赵玲玲的意见，但不能排除公司没有为赵玲玲缴纳本应

由其本人承担的基本养老保险费的义务，赵玲玲也没有获取对应利益的法律依据。

另一方面，公司为赵玲玲缴纳了本应由其本人缴纳的基本养老保险费后，已经导致公司的利益受到损失，尽管赵玲玲暂时无法实际取得保险利益，但由于该利益具有一定的专属性，即为其所享有，决定了其最终获得了财产利益，客观上造成了公司财产的减少与其财产的增加，且对应费用不在《民法典》第九百八十五条所规定的“除外”之列。

颜东岳 法官