

找个理由就降薪，法律不支持！

薪酬是劳动合同的重要内容，无论劳动者与用人单位在劳动合同中是否约定“有权调整薪酬”，实际调整时都必须经双方协商，未经协商的单方擅自行为，当然不会得到法律的支持。至于随意的找个理由就降薪，甚至以此为由逼迫劳动者辞职，更是为法律所不容！



资料图片

调岗降薪逼迫劳动者辞职 相应代价必须承担

【案例】孙哲系某铁艺公司电焊工，2018年3月入职时与公司签订2年期劳动合同约定，孙哲工作岗位为电焊工，月工资4500元。2019年7月中旬，孙哲未接受公司加班要求而引发领导不满，随后公司便决定将孙哲的工作岗位调整为杂务工，月工资降为3000元。孙哲不同意，公司回答是不想干就走人。孙哲一气之下辞职。

【评析】《劳动合同法》第二十九条规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”第三十五条规定：“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。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”本案铁艺公司没有经过法定的协商等程序，擅自单方调整孙哲的工作岗位，且大幅度降薪，显然与法律规定相悖，该调岗降薪行为因违法无效。对此，孙哲有权要求公司按原工资补足减少的工资数额，并给付1个半月（工作1年多）相当于本人月工资的经济补偿金。

未签订劳动合同 也不能随意降薪

【案例】经熟人介绍，杨雨于2016年12月18日入职某运输公司，双方口头约定杨雨为大货车司机，工资按每日200元计算，每月休息4天。双方一直

未签订书面劳动合同。2019年6月初开始，公司宣布：因经济效益大幅下滑，所有员工工资一律下减30%。工作量无任何变化，工资却突然大幅减少，杨雨决定辞职并要求公司给付经济补偿金，未签订劳动合同双倍工资，以及加班工资。公司予以拒绝。

【评析】虽然杨雨与公司未签订劳动合同，也未有工作岗位、工资数额的书面约定，但这并不意味着公司就可以随意减少工资。杨雨入职时日工资为200元，且杨雨入职2年多来，公司也是按这个标准给付的。那么在杨雨工作岗位、内容、工作量均未发生变化的情况下，公司随意大幅减少工资，显然系单方擅自行为。因公司存在未足额支付工资违法行为，杨雨有权辞职并要求给付经济补偿金，以及加班工资。

至于未签订劳动合同之双倍工资，法律规定：用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资。而劳动争议申请仲裁的时效为一年。从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算”。这样算来，杨雨应在2018年12月18日前主张权益而未主张，故已超过一年的仲裁时效期间。所以此项请求不会得到法律的支持。

“有理由”降薪 法律未必支持

【案例】陈东东入职时与公司签订的劳动合同约定，陈东东为文秘综合员，月工资为3800元。合同还约定“公司有权根据需要调整其工作岗位与薪酬”。2019年2月初，陈东东休产假即将到期的1个月前夕，公司通知陈东东提前上班，不然该岗位将招聘新人。陈东东未同意提前上班。待产假期满上班后，公司以暂时无工作岗位安排，决定让陈东东待岗，工资也由原来的3800元，降为2000元。

【评析】公司与陈东东签订的劳动合同中虽约定“公司有权根据需要调整其工作岗位与薪酬”，但对薪酬调整到何种程度，并未明确约定，属于“约定不明”之情形。况且，公司并非调整陈东东的工作岗位，而是根本未为陈东东提供劳动条件、（而是待岗）未安排其工作，属于“未为劳动者提供劳动条件”情形。《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的，劳动者可以解除劳动合同。”第四十六条规定：“劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”提供基本劳动条件是建立、保持劳动合同的前提，公司未安排其工作，无法保障劳动者的基本劳动权与稳定的获取报酬权，不能提供稳定的劳动条件，属于“劳动者可以解除劳动合同”，公司应当支付经济补偿金情形。

杨学友

员工不胜任工作

用人单位也不能解除 劳动合同

编辑同志：

我与一家公司签订的为期三年的劳动合同中约定：我担任业务员，每月工资为2800元。近日，由于我连续半年没有完成规定的业务额，公司以我不能胜任工作为由，宣布解除与我的劳动合同，并要求我立马滚蛋。请问：在我自己确实没有本事的情况下，能否要求公司给予赔偿？

读者：宋慧琳

宋慧琳读者：

公司让你立马滚蛋的做法错误，其应当向你作出赔偿。

一方面，公司之举属于违法解除劳动合同。《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，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：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）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；（三）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。”即是说用人单位因为员工不能胜任工作而解除劳动合同，必须同时具备两个条件：一是经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作；二是应当提前三十日以书面形式通知员工本人或者额外支付员工一个月工资。而公司既没有对你实施培训或者调整工作岗位，也没有提前30日书面通知你或者向你额外支付1个月的工资，自然违反了对要件。另一方面，公司必须向你支付赔偿金。《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即用人单位应当按照员工的工作年限，依据每满一年支付两个月工资的标准向员工作出赔偿，六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，按半个月计算。其中的月工资，是指员工在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。与之对应，鉴于你已经在公司工作了半年，每月工资为2800元，公司向你支付的赔偿金应当为5600元。

颜东岳

举案
说法

