



能否以实际履行 6 个月推定降薪已口头协商一致

【经典案例】

2011年11月8日,李某入职某制造公司,任行政经理,月工资7500元。2013年1月1日,因李某连续性公司岗位测评不合格,将李某的岗位调整为行政内勤,工资标准降低为每月4200元。李某曾对降低工资标准一事向公司提出异议,但未得到公司的明确回复。2013年6月26日,因李某违反公司规章制度,制造公司表示同意李某于6月25日办理离职的申请,双方解除劳动合同关系。其后,李某至北京市通州区劳动人事争议仲裁委员会提起劳动仲裁申请,仲裁委裁定制造公司向李某支付2013年1月1日至6月27日的工资差额。制造公司不服仲裁委的裁决故诉至法院。要求取消判决制造公司给付李某工资差额19382.76元。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:能否以实际履行6个月推定降薪已口头协商一致?

法院判决:法院经过审理发现,用人单位不能举证证明其有充分理由调整李某的工作岗位,也不能证明其与李某就调整工作岗位、降低工资标准经协商达成过一致意见。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。故李某要求制造公司给付工资差额19382.76元,法院认为理由正当,应予支持。

【律师说法】

根据《劳动合同法》第三十五条“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。”

薪资是劳动合同内容之一,根据《劳动合同法》的规定,薪资的调整是需要用人单位与劳动者协商一致之后,才能有所变动。本案中用人单位无权在未得到李某同意的前提下,独自决定降低李某的薪资,并通过实际履行6个月就推定李某同意降低薪资。故用人单位降低李某薪资的行为不符合《劳动合同法》的规定,法院的判决于法有据。

实践中,部分用人单位单方面降低了员工的薪资水平,并认为只要员工在降薪后的工资单上签字的,即视为口头变更劳动合同,这同样是不可取的。签订工资单只能证明单位降薪的结果,不能以此倒推出员工已经认可了变更工资水平。

蓝海提示:用人单位调整员工薪资时,必须要与员工充分协商,在和员工协商一致的情况下,才能做出变动。与此同时,最好能与员工重新签订一份调整薪资以后的劳动合同或另行签订变更协议,以确保员工同意薪资变动事实。这不仅降低了用人单位之后关于员工薪资问题的诉讼风险,更能良好处理员工和用人单位之间的关系,提高员工的工作效率。

案例来源:(2014)三中民终字第06607号 内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com