

劳动合同应当对劳动者的劳动报酬（即工资）作出明确约定，并按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付。如果劳动者的月薪被无故降至合同约定以下，用人单位的“降薪”行为即属违法，劳动者有权要求用人单位恢复原有的薪金水平，如单位不同意，劳动者可向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。另外，杨某如果因降薪决定辞职，可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费。

变更工作地 可动用“协商权”

张某与某房地产公司签订了为期3年的劳动合同，合同约定张某的工作地点为公司总部，职务为工程部经理。后来，为节约成本，公司决定将办公地点搬迁到城郊一个街道。张某听同事私下说，公司搬迁后薪金、餐补等福利不再执行原有标准，而是“入乡随俗”。考虑到自己家庭、客户办事路远等种种因素，辞职还是随迁，成了困扰张某的烦心事。

点评：企业为降低成本不得不搬迁，这是基于生产经营的需要，属于企业经营自主权的范畴，体现了用人单位的用工自主权，属于《劳动合同法》第四十条规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”的情形。此时，无论是工作地点、劳动条件还是福利待遇等，都可能会与劳动者原先订立的劳动合同发生变化，但这种情况在法律上是允许的。为此，劳动者可与单位协商并选择：一是考虑是否同意变更劳动合同内容，如果同意，劳动者可继续履行作出变更后的劳动合同；二是如果不同意新协商的劳动合同内容，劳动者可以要求单位支付相应的经济补偿金，然后选择离开原用人单位。

擅增工作量 勿忘“举报权”

在一家汽车销售公司打工的小王收到人事部门通知，从次月起，公司的薪资发放将实行新规，员工的岗位工资只发70%，剩余的30%纳入“绩效考核工资”，视各个部门的业绩由部门自行发放，每半年考核一次，考核结果作为员工工资发放依据。此举无疑是要增加工作量。这意味着，按照公司新政，如果小王所在的部门业绩不达标，就可能只拿现在工资的70%。

点评：劳动者享受工资待遇是劳动合同最基本的内容之一，应由双方协商确定。《劳动合同法》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。”此处的变更，以双方协商为条件。本案中公司的做法是否合法，要看其与劳动者签订的劳动合同及绩效考核的规定内容。如果在合同或岗位考核中本来就有这种规定，或者公司绩效考核要求的内容已经过劳动者本人的同意，则公司的做法无可挑剔；如果没有规定或事先未征得劳动者同意，则公司擅自增加工作量的做法就是一种变相克扣员工工资的违约行为，劳动者对此所产生的任何不利后果都有权拒绝接受，并有权向劳动保障监察部门举报。如果公司因此而辞退劳动者，那么劳动者除了可以索要经济补偿金外，还可以要求公司加倍支付经济赔偿金。