高薪招人并许诺高额违约金

公司经营变化毁约被判百万赔偿

□本报记者 赵新政

言而有信，是人际交往的基本要求。在人与人之间如此，在企业与企业之间和人与企业之间也是如此。为了做到这一点，常宏放弃另一家企业近200万元的年薪，来到黄老板创办的文化娱乐公司。作为回报，黄老板承诺若3年内无故解除常宏的劳动合同，将向其支付100万元违约金。

话虽这么说，但真正到了兑现承诺的时候，老板就嫌亏了！

为了找回面子又不伤和气，黄老板开始想方设法找理由，欲通过提前终止合同或降低工资的方式逼常宏自动离职。此招不灵后就干脆扯下遮羞布，说违约金太高了，想降一降。

对于这种言而无信的行为，常宏直接拿起法律武器进行维权，经过仲裁及法院一审、二审，最终敲定由公司向常宏支付100万元违约金了事。

为拓市场高薪招聘 公司自定违约费用

经过近20年摸爬滚打，常宏在业界的名声地位引起众多猎头公司的关注，时常有单位开出高薪聘用他。2017年2月17日，他谢绝一位朋友开出的近200万元年薪的邀请，加盟到既是老乡又是老相识的黄老板开办的一家文娱公司。

对于为何要帮助黄老板，常宏给出的理由是：想帮朋友把事业做大做强。

常宏入职后，黄老板任命他的职务为公司总经理。同时，为他开出了公司史上从未有过的高薪，即年薪100万元。

即便如此，黄老板还觉得委屈了常宏。因此，公司一下子与他签订了期限为3年的劳动合同，即自2017年2月17日起至2020年2月16日止。在合同中还约定：若公司在合同期限内，非因常宏自身违反法律法规等原因终止本合同，公司将向其支付一年的工资，即100万元作为终止合同的赔偿。

然而，天有不测风云。常宏在公司工作一年多后，因市场变化公司决定改变经营思路，放弃原来的文化娱乐产业。如此一来，常宏的专业特长对于公司来说，已经变得无关紧要了。

降低工资缩短合同 意在逼迫员工辞职

“企业经营的目的是赚取利润，我加入公司是为了帮助老板扩大利润。如果不能帮助老板发财，我呆在公司也没什么意思。”常宏说，没等他开口，公司竟然主动找上门来。

2018年6月1日，公司人事经理代表黄老板与常宏谈话，主要谈话内容是协商变更其劳动合同期限。公司的理由是因企业转换经营思路，经股东会研究，决定进军新的行业。对于当前正在经营的文娱产业，不仅要减少投入，而且要尽快关闭。

“考虑到公司业务转型的需要以及您在公司中的职位，按照相关法律规定及合同约定，公司希望与您协商，将您的劳动合同提前至2018年12月30日终止。”人事经理说，这样做的法律依据是双方订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，按照《劳动合同法》的规定不论当事人是否同意，公司都有权终止合同。

听完人事经理这些话，常宏没有表态。随后，他找到黄老板谈这件事，得到的答复跟人事经理的话完全一样。

至此，常宏再也不能忍受了，他明确表示不接受公司协商终止劳动合同的要求。鉴于公司这一做法侵犯了他的合法权益，并使他放弃了更好的事业发展机会，所以，他要求公司全面履行劳动合同，恪守聘请他加盟时做出的承诺。

这次谈话不久，公司又向常宏发出一份工资调整通知书。该通知载明：根据公司现状，经股东会研究决定将您的工资变更为每月1.5万元，自2018年6月1日起执行。

常宏看完通知内容，当即指出公司目前的行为和举措，目的是逼他主动辞职，进而规避违约责任。由于公司已经做出解除其总经理职务和劳动合同的行动，构成了严重违约，故要求公司按照合同约定向他支付100万元赔偿金。

仲裁法院辨法析理 判令公司支付赔偿

与公司沟通无果，常宏向劳动争议仲裁机构提起仲裁，要求公司对其赔偿。仲裁裁决支持了他的请求。

公司不服裁决，向法院诉称：其与常宏协商解除劳动合同系客观情况发生重大变化，非恶意所为。即使根据双方劳动合同约定，合同的条文意思也是解除劳动合同才属违约。现在的状况是出现了法定终止的事由，故其没有违约，不应支付赔偿。退一万步说，即使公司违约，应当支付违约金，但该违约金约定数额畸高，显失公平，依法应予调整。由此，请求法院判令公司无需支付100万元赔偿金。

法院认为，在劳动关系中，按照《劳动合同法》规定，只有在两种情形下用人单位可以约定由劳动者承担违约金：培训服务期约定及竞业限制约定。除此之外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。但是，对劳动合同中约定由用人单位承担的违约金，法律法规没有作出禁止性规定。既然如此，当事人就有权在平等协商、达成一致意见的基础上作出约定。本案中，常宏与公司系平等民事主体，具有平等的法律地位，根据双方意思自治达成的协议合法有效，双方均应遵守。

《劳动合同法》规定，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达成协议的，用人单位可以提前30日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同并支付经济补偿金。法院认为，涉案公司为追求自身经济利益最大化退出文娱业务，并经股东会决议解散公司，系公司的自主经营行为，非外界客观因素所致，并不属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”的情形，公司以此为由终止常宏的劳动关系属于违法且违约，应当向其支付赔偿。

针对公司提出的违约金过高，应当予以调整的主张，法院认为，劳动关系具有人身与财产双重属性，违约金数额的多少是公司与常宏双方遵循自由缔约原则的具体体现。公司为留住人才不仅许诺常宏年薪100万元，并为自己设定高额的违约金以示履约的诚意，现又因自身经营决策的需要，经股东会决定即解散公司并终止员工劳动合同，实属不当。因公司在决定终止双方劳动关系之际，即应预见到承担巨额违约金的责任，但其仍提前终止合同，根据公平和诚实信用原则，公司要求调整违约金数额请求，法院不予支持。

综上，法院依法判决公司应向常宏支付违约金100万元。公司不服判决提起上诉，二审法院审理后于近日判决驳回上诉，维持原判。

怀柔区市场主体稳步增加

2019年3月，怀柔区市场主体登记量环比上升。

3月，怀柔区新增市场主体809户，环比上月上升101.75%，同比下降27.77%；企业注册资本（金）435148万元，同比下降48.41 %。新增市场主体中，内外资企业主体670户，占83.68%，个体工商户132户，占16.32%，企业主体占比基本保持稳定。在新增内资企业中，注册资本（金）千万以上企业92户，注册资本（金）百万以上千万以下518户，注册资本（金）百万以下152户，怀柔区吸引规模较大企业能力基本保持不变。从企业行业分类上居前三位的分别为，科学研究和综合技术服务业248户、文化、体育和娱乐业101户、租赁和商务服务业101户。

至2019年3月25日，主体累计90596户，企业66400户（其中内资65164户，外商投资企业355户，农民专业合作社880户），个体工商户24196户。

离婚后子女改姓 可拒付抚养费吗？

曹先生因与妻子林某感情不和离婚，双方约定7岁的女儿随林某生活，他负担相应的抚养费。最近，已再婚的林某为了争取现任丈夫对孩子学习小提琴昂贵费用的支付，要将女儿改姓现任丈夫的姓。曹先生对此持反对意见，并表示如女儿被改姓，他将拒绝支付孩子今后抚养费。

【评析】

《民法通则》规定，公民享有姓名权，有权决定、使用和依法改变自己的姓名，禁止他人干涉、盗用、假冒，但在子女未成年前，其姓名更改应由父母共同协商决定，林某若未征得前夫同意，擅自将女儿姓名变更，侵犯了曹先生的权利。

但是，这不能成为曹先生拒绝支付孩子抚养费的理由。《婚姻法》规定，父母与子女间的关系，不因父母离婚而消除。离婚后，父母对于子女仍有抚养和教育的权利和义务。一方抚养子女，另一方应负担必要的生活费和教育费的一部分或全部。

由此可见，当事人在解除夫妻关系之后，非直接抚养未成年子女的一方，给付未成年子女抚养费是其法定义务，不得因为子女变更姓氏而拒付子女抚养费。

王利平 律师

单位推荐离职员工就业能否免付经济补偿金？

编辑同志：

我与一家公司为期5年的劳动合同到期后，公司推荐我到另一家单位就业，且岗位、工资、福利待遇、上班时间、劳动条件均没有变化。而当我以公司没有与我续签劳动合同，也未征求我是否同意续签劳动合同的意见为由，要求公司支付5个月的工资作为离职经济补偿时，却被公司拒绝。公司的理由是其已为我解决就业，我没有因为离职导致失业而受到任何损失。

请问：公司真的能因此免付经济补偿金吗？

读者：高江燕

高江燕读者：

公司仍须向你支付5个月工资作为离职经济补偿金。

《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿……（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的”。

而《劳动合同法》第四十四条第一项情形是指“劳动合同期满”终止的情形。即在劳动合同因为期满而终止的情况下，用人单位要想免除向劳动者支付经济补偿金的义务，并不以劳动者是否存在经济损失、是否失业等作为依据，而是必须同时具备两个条件：

一是用人单位需要与劳动者维持或提高劳动合同约定条件续订合同。值得特别注意的是，提出续订劳动合同的主体只能是原用人单位，而不包括与其存在的关联单位或者其他单位，除非原用人单位发生合并、分立、破产等造成原主体资格灭失，才可以将继承其权利义务的单位视为原用人单位。二是劳动者不同意续订。

与之对应，可以发现本案并不具备相关要件：

一方面，公司有条件与你续签劳动合同，继续保持劳动关系，却没有提出续签劳动合同的具体行为。

另一方面，你没有拒绝续订。由于公司没有提出与你续签劳动合同，也未征求你是否同意续签的意见，因此，你根本没有机会作出“同意”或“不同意”的意思表示。

再者，公司推荐你到新单位工作，虽然起到一定的推荐、中介作用，但不等于是公司录用。因为，按照合同相对性原则，新的劳动合同主体是你和新单位，而非你与公司，更何况新单位是否与你签约，你是否同意与新单位签约，彼此有着完全的自主权，公司既无权左右，也无权干涉，甚至双方还可以就劳动合同的内容进行充分磋商。同时，即使新单位与你签订的劳动合同中岗位、工资、福利待遇、上班时间、劳动条件等内容与你在公司时相比没有变化，也不等于是公司提供了维持原劳动合同的约定条件。

颜东岳 法官