

公司依据董事会免职决定降低总经理工资 总经理索赔因何获法律支持?

□本报记者 赵新政

《公司法》第46条第9项规定,董事会有权决定聘任或者解聘公司经理及其报酬,并根据经理的提名决定聘任或者解聘公司副经理、财务负责人及其报酬。这里的报酬既包含由《公司法》调整的股东补贴、董事津贴,也包括由劳动法调整的劳动报酬。而劳动报酬的变动属对劳动合同的重大变更,应尊重双方约定和平等协商。在协商不成时,董事会下调经理等高管的工资属于违法且无约束效力。

时晓(化名)被董事会免去总经理职务时,公司对他应得报酬的性质未加区分,一股脑儿地予以大幅降低。他虽提出异议,但公司不予接受。无奈,他只得主动辞职并诉诸仲裁,请求裁决公司为其补发工资差额、支付离职经济补偿28万余元。

公司认为,其依据《公司法》相关规定调整时晓的工作岗位及工资没有过错,时晓因不能兑现服务期承诺选择辞职系主动离职。因此,时晓的请求缺乏事实及法律依据。法院认为,本案系劳动争议,在双方存在劳动关系的情况下,公司应当按照劳动合同约定及国家规定及时足额支付劳动报酬。因时晓的请求符合法律规定,故于1月24日终审判决予以支持。

未能完成经营指标 总经理被免职降薪

2011年12月16日,时晓进入公司并担任总经理职务。期间,他通过直接和间接的方式持有公司部分股权。因他属于核心管理层成员,所以,上下班无需打卡考勤。公司虽然没有与他签订劳动合同,但每月都按照30000元的工资标准向他发放工资。

2017年3月10日,某企业与时晓及其他持有公司股份的股东签订《股权转让协议》,约定由该企业受让时晓等股东持有的公司的75%的股权,公司2017年至2019年度实现的经审计后的净利

润分别不低于5000万元、7000万元、9000万元,应收款管理水平不得低于2015年和2016年的平均值。同时,时晓与公司签署《服务期限承诺函》,承诺自本次交易结束之日起5年内不主动从公司离职。2017年5月19日,上述股权交割完毕。

2019年12月31日,公司通过电子邮件通知时晓,免去其总经理职务。2020年1月1日,公司在OA系统发布《关于公司管理班子调整的通知》,公布了董事会对管理班子的调整决定,并宣布原公司管理班子任命自动失效。

2020年4月30日,公司通过电子邮件通知时晓,从2020年4月1日起将其月工资标准调整为5500元,同时要求他从2020年5月1日起考勤打卡。

公司认可应按照正常出勤的标准向时晓支付2020年4月工资,但实际支付工资2200元。同年5月1日至5日为劳动节假期,时晓在2020年5月6日至14日休带薪年假,公司向他实际支付该期间的工资为2200元。经核算,时晓在与公司解除劳动合同前的12个月的平均工资为30416.67元。

因为欠薪提出辞职 员工索要经济补偿

2020年5月15日,时晓向公司送达《被迫解除劳动合同通知书》,其理由为公司没有按照劳动合同的约定支付工资,无故克扣了他2020年4月份的工资。同时,请求劳动争议仲裁机构裁决向其支付工资差额及解除劳动合同经济补偿金。

经审理,仲裁裁决确认双方在2011年12月16日至2020年5月14日期间存在劳动关系,公司向时晓支付2020年4月工资差额27800元、5月份工资12413.79元、经济补偿金258541.7元。公司不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

公司诉称,根据《公司法》规定及公司章程规定,公司股东和董事会有权聘任或解聘总经理、副总经理的职务并决定其薪酬数额,其行使该权利具有合法性。时晓通过转让股权获得巨额溢价收益,但其作为总经理在转让股权后的业绩承诺期内没有实现业绩承诺,故公司调整其总经

理岗位并按公司薪酬管理制度的规定相应调整其工资标准具有合理性。

公司认为,其对时晓的工作岗位及薪资的调整合法合理,在其如数支付时晓劳动报酬的情况下不存拖欠和克扣时晓工资的情形,无需向其补付工资差额。此外,时晓与公司签订有服务期承诺,其违反服务期限承诺主动解除劳动合同后,公司无需支付解除劳动合同经济补偿金,仲裁裁决有违公平原则与立法本意。

时晓辩称,公司未与他进行任何沟通单方显著减低其薪酬,由此造成他被迫提出解除劳动合同。他同意仲裁结果,不同意公司的诉讼请求。

未经协商降低工资 违反法律强制规定

针对公司调整其月工资标准的做法是否具有正当性问题,时晓认为,本案属于劳动争议纠纷,根据《劳动合同法》规定,劳动报酬属于劳动合同的必备条款。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。虽然公司未与他签订劳动合同,但双方已以实际履行的方式将其月工资标准确定为30000元,故公司调整其月工资标准需以双方协商一致为前提。而公司单方调整其工资标准的做法,不符合法律规定。

时晓辩称,降低工资标准属于对劳动合同内容的重大变更,即便公司的董事会有权决定或调整总经理的工资标准,就相应事项作出的决定亦属于公司内部作出的单方决定,即便符合《公司法》和公司章程的规定也仅是具备内部合规性,故董事会的相应决定如需对作为劳动者的时晓发生法律效力,仍须以双方协商一致为前提。因此,公司依据董事会决议单方调整其工资标准的做法显属不当。

对于公司所称时晓未达成业绩承诺的问题,时晓认为,该业绩承诺载于《股权转让协议》之中,该协议并非劳动法律法规所调整的范畴,而工资属于劳动法律法规的调整范畴,且双方并未就上述业绩承诺的达成情况与他的工资标准具有关联性进行约定。况且,该业绩承诺的实现受

市场、经营、技术等诸多因素的影响具有经营风险的性质,而经营风险属用人单位应承担的范畴,公司以此作为调整其工资标准的理由欠缺合理性和正当性。另外,公司在2020年4月30日决定溯及既往地从4月1日调整其工资标准的做法亦明显失当。

一审法院认为,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。根据查明和认定的事实,公司应按照正常出勤的出勤标准和30000元的月工资标准向时晓支付上述期间的工资,而公司仅向时晓实际支付了上述期间工资2200元,结合时晓在上述期间应负担的社会保险费和住房公积金金额进行核算,公司实际克扣了时晓上述期间的工资23881.6元。

2020年5月1日至5日为劳动节假期,时晓在2020年5月6日至14日休带薪年假。结合时晓的月工资标准进行核算,一审法院认为,公司应向时晓支付2020年5月1日至14日工资12413.79元,扣除已支付的工资,公司还应向时晓支付上述期间工资6295.39元。

按照《劳动合同法》第38条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中,时晓是以公司欠薪为由与公司解除的劳动合同,在公司确实存在无故降低并克扣时晓工资的情况下,一审法院认为,公司应当支付解除劳动合同经济补偿金。

综上,一审法院判决公司向时晓支付2020年4月工资差额23881.6元、2020年5月工资差额6295.39元、解除劳动合同经济补偿金258541.7元,各项合计288718.69元。

公司不服一审法院判决提起上诉,二审法院认为,公司与时晓虽未签订书面劳动合同,但双方之间实际存在着劳动关系权利义务的履行状态。期间,时晓虽签订协议转让股权,但不影响其既有的劳动关系权利义务。然而,公司未经协商即降低其工资,不符合法律规定。即使董事会决定免除其职务,对其新任职位及薪酬仍应协商确定,但公司未这样做。鉴于公司的上诉请求不能成立,遂终审判决驳回上诉,维持原判。

退休职工欠债不还 可冻结扣划养老金

编辑同志:

我退休后与他人合伙做生意,结果亏了本不说还欠下马某12万元钱的债务。虽然马某向法院起诉且法院判决我于判决生效后立即归还欠款,但我根本无钱偿还。马某说,再不想办法还钱,他就向法院申请冻结我的养老金账户并划转我的养老金以实行其债权。我认为自己的养老金是用于安度晚年的专用资金,法院是无权予以强制执行的。

请问,法院会冻结、划扣债务人的养老钱吗?

读者:赵之星

赵之星读者:

你的认识是错误的。一方面,养老保险费是由社会保险机构依法向用人单位和职工征缴的费用,虽然有一部分费用划入了职工个人账户,但这部分费用属于专项资金,缴费者个人不得提前支取或者退保提现,法院也不能采取冻结、划扣的方式来强制缴费者清偿个人债务。

另一方面,与养老保险费不同,养老保险金是职工退休后的主要收入,具有工资属性,属于责任财产,因此,债务人在社保机构的养老金可以用于清偿债务。

《民事诉讼法》第二百四十三条规定:“被执行人未按执行通知履行法律文书确定的义务,人民法院有权扣留、提取被执行人应当履行义务部分的收入。但应当保留被执行人及其所扶养家属的生活必需费用。人民法院扣留、提取收入时,应当作出裁定,并发出协助执行通知书,被执行人所在单位、银行、信用合作社和其他有储蓄业务的单位必须办理。”

《最高人民法院关于能否要求社保机构协助冻结、扣划被执行人的养老金问题的复函》指出:“被执行人应得的养老金应当视为被执行人在第三人处的固定收入,属于其责任财产的范围,依照《民事诉讼法》第二百四十三条之规定,人民法院有权冻结、扣划。但是,在冻结、扣划前,应当预留被执行人及其所扶养家属必须的生活费用。”根据上述规定,一旦债权人马某向法院提出冻结你养老金账户的申请,法院就会根据你的养老金收入情况作出是否冻结的裁定。如果你每月可领的养老金超过了你的基本生活所需,那么,对于超出基本生活费用的部分将予以冻结。基本生活费用一般按当地城镇居民最低生活保障标准确定。在法院作出冻结你养老金账户的裁定后,如果你没有在裁定书指定的期限内向马某清偿债务,法院就会按月划转你的部分养老金给马某。 潘家永 律师

廖春梅 法官

欠薪老板不接电话不见人,员工应该怎么办?

近日,读者肖萍萍等4人向本报咨询说,他们曾是个体工商户李某的雇员。由于经营不善等原因,李某亏损严重,不仅欠下巨额债务,还欠下他们的工资。虽然他们有欠薪条在手,可李某既不接电话也不见人,最近又不知所踪。

他们想知道:如何能讨回自己的欠薪?

法律分析

肖萍萍等4人可以通过两种途径解决欠薪难题。

一是向法院提起诉讼,请求

判令李某支付欠薪。

《民事诉讼法》第九十五条规定:“受送达人下落不明,或者用本节规定的其他方式无法送达的,公告送达。自发出公告之日起,经过三十日,即视为送达。公告送达,应当在案卷中记明原因和经过。”即如果李某不接电话更不见人,甚至不知所踪,只要无法通过直接送达、转交送达、委托送达、留置送达、代收等方式送达法律文书,法院便可以通过发公告的形式送达法律文书,且只要时隔30日公告期届满,不管李某是否知悉,均视

为送达,不管李某是否前来参与开庭,法院均可审理并作出判决。法院的判决生效后,肖萍萍等人同样可以申请强制执行。法院可以根据其申请,采取通过网络查控系统查询李某名下的如银行卡、房产、车辆或者其他财产,也可以拍卖李某的房屋或财产来清偿欠薪。

二是肖萍萍等人可以向法院申请宣告李某为失踪人,由代管人从李某的财产中支付款项。

《民法典》第四十条、第四十三条分别规定:“自然人下落不明满二年的,利害关系人可以

向人民法院申请宣告该自然人为失踪人。”“失踪人所欠税款、债务和应付的其他费用,由财产代管人从失踪人的财产中支付。财产代管人因故意或者重大过失造成失踪人财产损失的,应当承担赔偿责任。”

肖萍萍等人是李某的债权人,属于上述规定中的“利害关系人”,具有申请宣告李某失踪的权利,而李某的财产代管人如父母、配偶、子女等等,则具有从李某财产中向其支付欠薪的义务。