

# 公司降薪未经民主程序属于违法

□本报记者 赵新政

劳动报酬属于涉及劳动者切身利益的重大事项。如果想降低劳动者的劳动报酬，按照《劳动合同法》第4条第2款规定，用人单位必须通过职代会等民主程序与工会或职工代表平等协商确定。因此，邵弘毅（化名）对公司采取签订年度工资目标责任书的方式，用所谓的考核结果决定员工收入高低的方式表示怀疑，并认为这种做法违反法律规定。

公司认为，其在目标责任书中设定工资奖金分配方案既能体现按劳分配、多劳多得的原则，又紧密地将员工的专业技能水平、工作质量、职责轻重及工作效率结合起来，是企业行使经营自主权和强化科学管理的体现。邵弘毅因考核结果差被降低工资，是理所当然且合乎法理的。

法院认为，公司未能举证证明调整员工工资经过民主程序，亦未举证证明将调整工资一事告知邵弘毅并取得邵弘毅的同意，故应补足欠发的工资。且邵弘毅以公司未及足额支付工资提出辞职，公司应依法向其支付离职经济补偿金。4月19日，二审法院终审判决公司支付邵弘毅欠薪及补偿共计34万余元。

## 员工绩效考核欠佳 公司大幅降低工资

“我所在公司是一家建筑企业，于2003年11月7日注册成立。”邵弘毅说，他曾参加公司创设工作，此后又担任副总经理职务，其月工资标准为12210元。2009年8月1日，公司与他签订书面劳动合同。

对于双方何时建立劳动关系，公司主张以劳动合同签订时间为准。邵弘毅主张自2003年公司筹备成立之时就开始在公司工作，公司在1999年6月至2015年1月、2015年5月至2021年5月为他缴纳了社会保险。

对于邵弘毅的工资标准，公司称因经营效益不好，在2019年3月对全体员工工资进行了调整。其中，邵弘毅的工资标准调整为实发6000元。因2019年工作任务没有达标，在2020年1月再次对全体员工工资进行调整，邵弘毅的工资标准调整为实发2200元。

公司称，每次工资调整都是经过开会决定的，邵弘毅作为公司领导成员对此是知情的。为此，公司提交其与邵弘毅2019年1月1日签订的《2019年工作目标责任书》及2019年3月至2020年5月工资表、考勤表予以证明。

《2019年工作目标责任书》第2条工资奖金分配规定：本单位各类人员月工资的确定和发放，根据该员工专业水平、工作质量、职责轻重及岗位工作效率及责任制落实等情况，并依据公司员工薪酬管理规定标准，由本单位一把手组织班子成员于每年3月份确定月度工资发放标准。

工资发放表显示，邵弘毅2019年3月至2019年12月工资构成基本工资、岗位工资、工龄工资、学历工资、职称工资、通讯费，实发工资金额均为6000

元，2020年1月至2021年5月工资构成基本工资、岗位工资，实发工资金额为2200元。

邵弘毅不认可《2019年工作目标责任书》，称从未见过，对此不知情，也没有开过会。不认可工资表中的工资构成，但认可实发金额，认可考勤表，称这些证据可以证明公司对其工资标准的大幅降低及扣除巨额工资的真实情况。

## 员工认为扣薪违法 要求补足工资差额

2021年5月26日，邵弘毅以未及足额支付劳动报酬构成违法为由，向公司送达解除劳动关系通知书。同时，他申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付被扣工资及离职经济补偿金。

2021年9月15日，仲裁裁决确认双方自2003年11月7日至2021年5月25日存在劳动关系，公司应支付邵弘毅2019年1月至2021年5月期间工资差额181256元、解除劳动关系经济补偿金164835元。公司不认可该裁决结果，向一审法院提起诉讼。

庭审中，邵弘毅称作为公司高层管理人员，从未有人跟他说降薪的事情。尽管降薪牵涉到职工利益应该公示，但公司没有通知工会，所有职工包括他在内均不知情。当知道实际发放的工资降低之后，他曾经找公司领导询问，被告知以后会给补齐。就这样，拖欠金额越来越大，时间长达2年有余。

邵弘毅主张2019年之前的工资标准为每月12210元，扣除五险一金和个税实际发放9000多元，每月实发工资金额基本固定，工资通过银行转账方式发放，并提交2018年11月至2019年2月的工资表以及工资账户交易明细予以证明。

公司认可2018年11月至2019

年2月工资表及邵弘毅工资账户交易明细的真实性，称邵弘毅2019年1月之前的工资构成及工资标准就是2018年11月、2018年12月显示的内容，但分别在2019年3月和2020年1月进行了调整。

公司称，合同约定邵弘毅岗位为技术负责人，主要负责工地上的技术性工作，工作地点在工地，因其工作表现较好在2016年任命为副总经理。2019年3月，公司的工程结束后，邵弘毅只做一些收尾工作，工作内容、工作量大大减少，故不应按照在工地上工作的工资标准发放工资，且工资构成中的露天补助是针对工地工人的补助，不在工地的工人没有露天补助。

邵弘毅认可露天补助是发放给工地人员的，但公司任命其负责工程时所说的工资标准就是12210元，金额是固定的。他对工资的具体组成并不清楚，工资表中的工资构成系公司财务进行的拆分。

## 降薪未经民主程序 法院支持员工诉求

对于劳动关系存续期间，劳动合同虽显示邵弘毅在公司工作的起始时间为2009年8月1日，但公司未对2003年11月至2009年7月为其缴纳社会保险一事作出合理解释。在此情况下，一审法院对邵弘毅的主张予以采信。双方均认可2021年5月25日解除劳动关系，一审法院不持异议，确认双方自2003年11月7日至2021年5月25日存在劳动关系。

对于工资差额，根据公司2018年11月和2018年12月的工资表可以看出，邵弘毅的月应发工资为12210元，工资构成包括基本工资、岗位工资、工龄工资、学历工资、职称工资、通讯费、露天补助和交通补助，且各项均为固定金额。公司虽称露天补助

是发放给在施工程工地员工的，但该工资表中显示非在工地工作的员工也发放露天补助，故一审法院对邵弘毅称工资构成是公司记账进行拆分的意见予以采纳，对其主张的月工资标准予以采信。

按照《劳动合同法》等法律法规规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

本案中，公司先后对邵弘毅的工资进行两次调整，但并未举证证明调整工资经过民主程序，亦未举证证明将调整工资一事告知了邵弘毅以及邵弘毅对此表示同意。在此情况下，一审法院对邵弘毅称公司发放的工资存在差额予以采纳。

对于解除劳动关系经济补偿金，劳动者以用人单位未及足额支付劳动报酬为由解除劳动关系的，用人单位应支付解除劳动关系经济补偿金。如之前所述，公司未足额支付邵弘毅在职期间的工资，邵弘毅以此为由与公司解除劳动关系，公司应向其支付解除劳动关系经济补偿金。

综上，一审法院判决公司支付邵弘毅2019年1月1日至2021年5月25日工资差额177390元、解除劳动关系经济补偿金164835元，两项合计342225元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为公司的上诉请求不能成立，遂判决驳回上诉，维持原判。

## 夫妻一方已经过世 另一方能否更改共同遗嘱?

编辑同志：

退休职工赵某与妻子韩某婚后生育有兄妹二人。2016年，赵某与韩某共同立下一份自书遗嘱，载明二人百年后其名下的一套房产归儿子继承、存款60万元归女儿所有。该份遗嘱由赵某书写，夫妻双方签名按手印。

赵某于2018年3月因病去世。在赵某去世后，韩某考虑到儿子经济困难，对自己也十分孝顺，遂将夫妻的共同遗嘱修改为房产和存款60万元均由儿子继承。韩某于2022年3月初去世后，儿子要求按照更改后的遗嘱继承父母的全部遗产，女儿则对此提出异议，认为其母亲生前擅自变更共同遗嘱，是不算数的。

请问：该遗嘱中所涉的存款究竟该如何分割？

读者：赵庆阳

赵庆阳读者：

订立遗嘱应当符合法律规定的实质要件和形式要件。遗嘱有效的实质要件包括：遗嘱人立遗嘱时必须具有完全民事行为能力；须出于真实意思表示；遗嘱应当为缺乏劳动能力又没有生活来源的继承人保留必要的遗产份额。遗嘱有效的形式要件因所立遗嘱的种类不同而有不同的要求。

《民法典》第一千一百三十四条规定：“自书遗嘱由遗嘱人亲笔书写，签名，注明年、月、日。”这是关于自书遗嘱有效的形式要件的规定。就夫妻共同遗嘱而言，夫妻一方亲笔书写共同遗嘱，双方分别在共同遗嘱上签名并标注年、月、日的，应视为夫妻双方共同书写，符合自书遗嘱的形式要件，该份共同遗嘱具有法律效力。如有关当事人仅以遗嘱内容为夫或妻一方书写，不符合遗嘱相关形式要件为由请求认定共同遗嘱无效的，法院不予支持。

《民法典》第一千一百四十二条第一款规定：“遗嘱人可以撤回、变更自己所立的遗嘱。”对于以夫妻双方名义共同订立的遗嘱，如需撤回遗嘱或修改遗嘱，应当在双方在世期间共同协商进行，不能单方私自对遗嘱进行修改。夫妻一方先死亡的，在世一方只有权撤销、变更共同遗嘱中涉及自己所属财产部分的内容，而无权擅自改动去世一方的遗嘱内容。

本案中，赵某代表夫妻双方书写遗嘱，妻子韩某签名确认，故该自书遗嘱属于夫妻共同遗嘱。在赵某去世后，韩某更改遗嘱内容，将所有存款均留给儿子，处分了存款中属于赵某的遗产份额30万元，应属于无效。也就是说，对于夫妻共同存款60万元，韩某只能对其中属于自己的30万元进行处分，通过修改遗嘱改由儿子继承。对另外属于赵某的30万元存款，韩某无权通过修改遗嘱重新处分，即该30万元存款仍应当由女儿继承。

潘家永 律师

## 未经协商一致不得变更劳动者工作岗位

常律师：

您好！

近日，公司领导告诉我，要给我换岗，工资待遇不变。我问为什么给我换岗位，领导说这是公司的决定，让我换就得换。可是，我实在不想换岗，公司领导便找我谈话，如果不同意换岗，公司将开除我。

请问：我不同意换岗，公司将开除我合法吗？若不合法，我应当如何维护自己的合法权益？

答：

《劳动合同法》第35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。”因此，变更劳动合同，需要公司和个人协商一致。

若公司无正当理由变更您的工作岗位，您又不同意，公司便不应该坚持自己的意见。若公司因此解除您的劳动关系，该做法不符合法律规定，属于违法解除。

对于违法解除劳动关系，《劳动合同法》第48条规定：“用人单

位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”因此，您可以要求公司继续履行原劳动合同。

若您不要求公司继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行，按照《劳动合同法》第87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。”您可以要求公司向您支付赔偿金。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**13601074357**

lawyerchang@188.com

