

员工竞聘失败但不接受大幅度降薪

公司对员工强行调岗降薪为何违法？

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第29条、第35条规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同约定全面履行各自的义务，双方经协商一致可以变更劳动合同的内容，其中包括工作岗位和劳动报酬等。严雳(化名)参加公司组织的中层管理岗位竞聘时，公司曾明文规定如竞聘失败可能面临岗位薪酬调整，但他竞聘落败后却不接受公司作出的调岗降薪安排并引发诉讼。

公司辩称，其在竞聘倡议书中有言在先，已经讲明了竞聘失败的后果，严雳应当愿赌服输。另外，企业有自主经营权，可以对员工进行调岗降薪。严雳认为，其虽竞聘新岗位失利，但公司未就竞聘失败后其原岗位是否保留及如何调岗调薪作出明确规定。因此，公司强行撤销其原职务、降低其原待遇不符合法律规定。

法院认为，公司发出的倡议书仅就竞聘失败、岗位调整等情形作出笼统性规定，没有在竞聘前就将严雳竞聘新岗位失败后的岗位薪资将如何调整进行过明确告知。在这种情况下，仅根据倡议书内容，严雳无法知晓竞聘失败后其薪资将有较大幅度下降，故不应将参与竞聘视为严雳同意公司在竞聘后对其进行调岗且降薪。6月17日，二审法院终审确认公司违法，并判决公司应给付严雳工资差额、欠薪及经济补偿等28.9万元。

参与岗位竞聘失败 员工遭遇调岗降薪

2012年4月9日，严雳入职公司下属子公司，并担任子公司运营管理部经理职务。2019年12月1日，公司与他签订无固定期限劳动合同，约定由公司承接他此前的工龄，确认子公司未向他支付过经济补偿金或赔偿金。

“自2019年1月1日起，合同约定我的目标年薪为35万元，其中包含20%的绩效工资，其他为固定工资。”严雳表示，2020年3月13日，在未经协商一致的情况下公司擅自将他的月工资降为15000元。

公司认可严雳讲述的上述事实，称其2019年11月开始实行管理岗位竞争上岗机制，且在倡议书中告知竞聘者如竞聘失败将面临岗位及薪酬调整。严雳已在倡议书上签名，并填写了参与竞聘申请表。因严雳竞聘公司运营管理部副经理职位失败，公司根据需求将其调整为该部门运营分析师职务，月工资亦作相应调整。

2020年4月30日，公司收到严雳邮寄的《被迫解除劳动合同通知书》。当天，公司通过电子

邮件向严雳发送《复函》，对调岗、调薪事宜进行解释，要求他正常出勤。但是，严雳一直未再出勤。

此后，严雳申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁裁决公司支付严雳2020年1月1日至3月31日工资差额11666.67元、2020年4月1日至4月30日工资15000元，驳回其他仲裁请求。

公司要求愿赌服输 员工否认达成合意

严雳不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。庭审中，公司认可其按照原薪资标准在扣除了20%绩效后向严雳支付了2020年1月、2月工资，自2020年3月起按照新标准发放了同年3月的工资。因严雳未办理工作交接，暂停发放当年4月工资。

公司辩称，严雳应当与其他参与竞聘的员工一样，对竞聘结果持愿赌服输的态度，不能输不起。为此，公司向法庭提交了管理岗位竞聘上岗倡议书、竞聘方案等证据。其中，倡议书载明：“中层管理岗位的竞聘结果将改变管理团队现状，如竞聘失败、岗位调整及岗位调整所带

来的薪酬调整、新任管理者上岗等。希望各位员工以开放、包容、正向和积极的心态同意并接受，依据竞聘结果配合公司做好相关岗位安排。”不过，竞聘方案中并未就竞聘者竞聘失败，其原岗位是否保留及如何调岗调薪问题作出明确规定。

严雳竞聘失利后，公司对其岗位薪酬作出了调整。公司认为，此次调整的基础是双方在竞聘之前已经达成合意，且在倡议书予以明确。然而，仲裁机构无视这一法律事实，错误地认为公司未在倡议书中具体告知严雳竞聘失败后岗位的调整及薪资安排，并认定严雳参与竞聘不应视为其同意公司后续单方对其进行调岗且降薪。公司虽未对仲裁结果提起诉讼，并不代表其对该观点的认可。

公司辩称，如果按照仲裁机构的观点行事，无疑会加大用人单位的义务，使其工作效率大大降低。因为，公司竞聘针对的是不确定的大多数人，无法在竞聘前便明确规划出每个员工竞聘失败后具体岗位安排及薪资降幅比例。另外，公司享有经营自主权，可以对严雳的岗位薪资作出调整。严雳不遵守约定、不接受失败，不能获得经济补偿金。

严雳认为，其作为普通劳动者，兢兢业业工作的首要目的是追求劳动报酬的增长，公司未经协商突然单方降低52%的薪酬属于违法。事实上，他与公司从未在调岗降薪一事达成任何合意。公司认为倡议书是其就变更员工岗位薪酬发出的要约，但其未告知竞聘成功与失败的后果，也没有告知不参加竞聘的后果，更没有告知竞聘失败或者不参加竞聘后岗位如何调整、薪资调整标准、生效时间、适用期限，这就使他对工作前景一无所知、无从预判。他虽在倡议书上签字，亦不符合要约与承诺的法律规定。

无故大幅降低薪酬 应当给付离职补偿

一审法院认为，用人单位调整劳动者岗位虽系自主管理权范畴，但相关调岗仍需体现必要性、合理性、正当性原则，且调整劳动者薪酬事宜属对劳动合同内容的重大变更，须由用人单位

与劳动者协商一致。

本案中，公司就管理岗位竞争上岗向员工发出倡议书，严雳在倡议书上签名并实际竞聘了新岗位，严雳虽竞聘新岗位失败，但该倡议书仅就竞聘失败、岗位调整及岗位调整所带来的薪酬调整等情形作出笼统性规定，公司在竞聘前亦未就严雳竞聘失败后其岗位及薪资将如何调整向其作出过明确告知。因此，仅根据倡议书内容，严雳无法对其竞聘失败后薪资将有较大幅度下降有所预知。在此情况下，一审法院认定，严雳参与竞聘的行为不应视为其同意公司后续单方对其进行调岗且降薪。

严雳竞聘失败后遭遇大幅降薪，公司虽称新岗位月薪低，严雳若绩效优秀仍可领取6个月的季度奖，降薪幅度仅为22.9%，但根据公司提交的绩效管理制度，月薪制员工的季度奖金并非工资组成部分，季度奖金的有无及高低取决于公司季度业绩完成情况等内容，数额并不确定。因此，一审法院不认可公司该项主张。

严雳被调岗后不再享有原经理岗18万元/年的岗位工资，按照新岗位工资计算，即使如公司所称严雳仍可每月享有2万余元固定薪资，但固定薪资相较原来仍降低35.71%。而公司不能就此调岗降薪行为提供与严雳协商一致的证据，亦未举证证明严雳经考核不能胜任原岗位工作，一审法院认定公司此次调岗降薪行为不具有合法与合理性。

对于原薪资标准中约定的20%绩效，公司虽称按照绩效管理制度并不必然予以发放，但公司并未举证证明按照其主张的绩效考核方式，严雳不能足额获得相应绩效工资或就严雳实际可获得的绩效工资予以举证说明，一审法院对于严雳按照其实际工作时间折算绩效工资的主张予以支持。

综上，扣除公司已支付的工资后，经核算，一审法院判决公司还应支付严雳2020年1月1日至3月31日工资差额25833元、2020年4月工资25796元、解除劳动合同关系经济补偿237379元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

“夫妻公司”欠薪 可要求夫或妻清偿

编辑同志：

王某与妻子在夫妻关系存续期间出资注册成立一家有限责任公司，我们是该公司聘用的合同制员工。去年以来，该公司由于经营不善，现在已经陷入资不抵债的困境。可是，公司还拖欠我们几个月的工资，王某此前曾明确地告诉我们，他没有能力清偿这些债务。

请问：在王某夫妻不能证明公司财产独立于他们自己财产的情况下，我们能否要求王某夫妻承担清偿责任？

读者：唐丽丽等4人

唐丽丽等读者：

你们有权要求王某夫妻承担清偿欠薪的责任。

一方面，本案中的“夫妻公司”等同于一人有限责任公司。

《公司法》第五十八条第二款规定：“本法所称一人有限责任公司，是指只有一个自然人股东或者一个法人股东的有限责任公司。”与之对应，本案所涉公司虽系王某夫妻两人出资注册成立，但该公司设立于双方婚姻存续期间，其性质属于一人有限责任公司。

这样说的依据是《民法典》第一千零六十二条规定：“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，为夫妻共同财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金、劳务报酬；（二）生产、经营、投资的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或者受赠的财产，但是本法第一千零六十三条第三项规定的除外；（五）其他应当归共同所有的财产。”即公司的注册资本来源于夫妻共同财产，全部股权也属于夫妻共同财产。换句话说，就是公司的全部股权实质来源于同一财产，并为一个所有权共同享有和支配，该股权主体具有利益的一致性和实质的单一性。

另一方面，王某夫妻必须对欠薪担责。

《公司法》第六十三条规定：“一人有限责任公司的股东不能证明公司财产独立于股东自己的财产的，应当对公司债务承担连带责任。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

根据上述规定，正因为王某夫妻不能证明公司的财产独立于他们自己的财产，所以，其应当“承担不利的后果”，即对欠薪承担连带清偿责任。

颜梅生 法官

公司未依法缴纳社保，员工能否辞职索赔？

常律师：

您好！

我已在公司工作将近一年时间，但公司一直未依法为我缴纳社会保险。

请问：我可以跟公司解除劳动合同，并要求公司向我支付解除劳动合同经济补偿金吗？

答：

《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；……”据此，在公司未依法为您缴纳社会

保险的情况下，您可以单方解除与公司签订的劳动合同。

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第24条的规定：“劳动者以用人单位未依法为其缴纳社会保险为由提出解除劳动合同，要求用人单位支付经济补偿的，如何处理？劳动者提出解除劳动合同前一年内，存在因用人单位过错未为劳动者建立社保账户或虽建立了社保账户但缴纳险种不全情形的，劳动者依据《劳动合同法》第三十八条的规定以用人单位未依法为其缴纳社会保

险为由提出解除劳动合同并主张经济补偿的，一般应予支持。用人单位已为劳动者建立社保账户且险种齐全，但存在缴纳年限不足、缴费基数低等问题的，劳动者的社保权益可通过用人单位补缴或社保管理部门强制征缴的方式实现，在此情形下，劳动者以此为由主张解除劳动合同经济补偿的，一般不予支持。”

根据这一规定，若公司未为您缴纳社会保险或者缴纳的社保险种不全，您可以要求解除劳动合同的同时，要求公司向您支付经济补偿金。但是，若公司已经为您建立社会保险账户且险

种齐全，只是存在缴纳年限不足、缴费基数低等问题，您以此为由主张经济补偿金，一般不会得到支持。

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

