

公司出具的辞退通知书载明，因彭将为（化名）业务能力不足且给公司造成巨大损失，决定将他辞退。后经询问才知道，由于他负责的装修项目与设计图纸不符不得不返工，公司认为这是他失职造成的。其实，该项目返工是公司老板请新设计师改变装修风格造成的，与他无关。

此后，公司改口称，其曾与彭将为协商解除劳动合同，彭将为也同意解除，只对经济补偿金的计算基数存在争议。这一事实，表明双方已经就解除劳动合同达成一致，公司据此解除其劳动关系是合法的。

法院认为，公司作为用人单位应对解除劳动关系的事由承担举证责任，而其在仲裁阶段未提供相应证据，诉讼阶段提供的证据亦不足以证明公司的损失系因彭将为失职造成，故认定公司构成违法解除劳动合同关系。5月28日，二审法院判决公司承担赔偿责任。

职工在协商时同意离职 但对补偿金额存在异议

公司能否按协商一致解除劳动合同关系？

□本报记者 赵新政

入职近两年被辞 职工要求公司赔偿

2020年12月7日，彭将为入职某企业担任总经理助理职务。应公司老板谢某邀请，他与公司签订了期限为2021年8月1日至2023年12月6日的劳动合同。合同约定，他在某企业的工龄连续计算，每月薪资结构为基本薪资7000元、误餐费2000元、加班费3000元、交通费2000元、话费补贴1000元，合计15000元。

受新冠肺炎疫情影响，公司于2022年3月15日起停工停产，同年7月中旬复工复产。据统计，2022年7月至10月，彭将为分别出勤16天、13天、6天、5天。2021年9月至2022年9月，彭将为前5个月的应发工资为15000元，此后分别为14210.53元、6225元、3815元、3815元、1428.57元、11428.57元、8478.26元、4091.05元。公司未向彭将为发放2022年10月工资，但为他缴纳了社保和公积金，其个人负担部分为1201.30元。

2022年10月26日，公司向彭将为出具辞退通知书，内载：“……公司发现你不能胜任本职工作，不能对公司的发展提供建设性意见及处理方案。由于你的能力问题还给你造成了巨大损失……公司决定今天将你辞退。”

此后，彭将为申请劳动争议仲裁，要求公司向他支付相应期间的工资差额、欠薪及违法解除劳动合同赔偿金。经审理，仲裁裁决公司向彭将为支付2022年3月1日至3月31日工资差额8751.75元、4月1日至4月30日工资差额5616.44元、6月1日至6月30日工资差额2390元、7月1日至9月30日工资差额3767.65元、10月1日至10月26日工资5517.24元、违法解除

劳动合同赔偿金42278.24元。

公司详解辞退原因 意在规避法律责任

公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，其系合法解除劳动合同。因彭将为无法胜任工作，公司曾与他协商解除劳动合同，他也同意解除，只对经济补偿金的计算基数存在争议。公司认为，彭将为薪资中的补贴属于额外福利，加班费也应该去除，应以7000元作为经济补偿金计算基数。此举可视为双方就解除劳动合同达成一致，只是就经济补偿金计算基数没有达成一致，公司不应承担违法解除劳动合同责任。再者，公司已足额发放彭将为工资，无需支付工资差额。

为此，公司提供了微信聊天记录、装修工程施工合同、施工合同补充协议、转账记录等证据，证明彭将为代表公司签订装修协议且系现场负责人，但因其失职，导致施工现场与设计图不符，无奈返工，给公司造成重大经济损失，构成公司解除劳动合同关系的理由。

彭将为认可相关证据的真实性，但不认可其证明目的。他认为，该装修项目的现场设计图在他进入公司之前已经完成，他仅仅负责现场管理、与物业配合、与装修工人对接等有关事务。该项目之所以返工再造，是公司老板对原设计师不满意，请了新的设计师重新设计并改变装修风格，由此导致返工，并非因为他失职。

彭将为称公司系违法解除劳动合同关系，他入职前双方所谈的月薪是15000元。公司将其薪酬拆分，目的是为了降低工资，少缴社保、公积金，而非真实存在加班费。他在申请仲裁时主张公司支付加班费，因只有聊天记录未

得支持，公司在仲裁阶段也确认未安排他加班。由此可知，公司从未向他支付过加班工资，在计算违法解除劳动合同赔偿金基数时，不应扣除所谓的加班费。其离职前12个月的平均工资为10569.56元。公司实发工资与约定工资存在差异，应向他支付工资差额。在职期间，他经常加班，基本上没有休过节假日、双休日，只要公司有活动安排，他还要24小时在线。公司表示，其作为总经理助理，可能存在一些不固定的加班，所以每月向他打包发放固定加班费。

补偿金额存在异议 不能视为协商一致

针对公司是否足额支付彭将为工资一事，依据在案经由彭将为签字确认的职工入职审批表显示，其每月薪资系由基本薪资、补贴及加班费构成。彭将为虽称此系公司对其薪资进行的人为拆分，并非真实存在加班费，但其亦自述其在职期间存在大量加班，结合其所担任的总经理助理工作岗位特点，公司与其约定支付固定加班费，具有合理性。故对彭将为就薪资构成中加班费项目性质之异议，一审法院不予采纳。

关于2022年3月的工资差额，因双方均确认本月15日起封控，故封控之前的工资按正常出勤工资计算，封控之后剩余期间的工资尚在第一个工资支付周期之内，应按原工资支付标准计算，但停工停产期间的加班费、各类补贴等可不予支付。经计算，3月的工资差额为4253.26元。

关于2022年4月的工资差额，4月1日至14日期间的工资，尚在第一个工资支付周期之内，按前述标准计算工资；4月15日起的工资，超过第一个工资支付周期，按本市最低工资标准计算工

资。经计算，4月的工资差额为875元。

关于2022年6月的工资差额，公司在仲裁阶段同意支付差额2390元，现不同意支付未有充分理由，一审法院难以采纳，故6月的工资差额为2390元。

关于2022年7月至同年10月的工资差额，一审法院认为，应按照彭将为实际出勤天数计算。由于该期间公司为彭将为缴纳了社保和公积金，其中包括彭将为个人承担部分，该部分亦应作为公司已支付的工资扣除。经计算，2022年7月、8月不存在工资差额，9月工资差额为681.68元，10月工资差额为4512.99元。以上合计工资差额为12712.93元。

在案证明显示，彭将为与公司之间的劳动关系系公司辞退彭将为而解除，非双方协商一致解除。公司所述的双方协商解除劳动合同过程中就经济补偿金计算基数存在争议之情况，亦可反映双方并未就劳动合同解除事宜协商一致。公司主张其系合法解除，缺乏事实与法律依据，一审法院不予采纳。

根据法律规定，公司作为用人单位应就其解除劳动合同的事由承担举证责任。本案中，对于解除彭将为劳动关系的依据，公司在仲裁阶段并未提供相应证据，诉讼阶段提供的证据不足以证明公司的损失系因彭将为失职造成，故一审法院认为公司系违法解除劳动合同关系，应当支付经济补偿。根据彭将为离职前的平均工资，并扣除其中包含的加班费作为计算基数，一审法院确认该项金额为36263.80元。

综上，一审法院判决公司支付彭将为2022年3月1日至4月30日、同年6月1日至10月26日期间的工资差额12712.93元、违法解除劳动合同赔偿金36263.80元。公司提起上诉后，被二审法院驳回。

与成年养子女关系恶化 能否解除收养关系？

编辑同志：

我和妻子在40多岁时收养了一个儿子，现在养子已年近30周岁，尚未结婚。近年来，由于生活观念不同等多种因素交集，导致我们与养子之间的关系日益恶化，已发展到无法共同生活的地步。

请问：这种情况下，我们能否与养子解除收养关系？在收养关系解除时，我们能否向养子索要一定的补偿？还有，在我们年老时，可否要求养子履行赡养义务？

读者：陈椿夫妇

陈椿夫妇：

首先，你们可以与养子解除收养关系。

在这方面，《民法典》第一千一百一十五条规定：“养父母与成年养子女关系恶化、无法共同生活的，可以协议解除收养关系。不能达成协议的，可以向人民法院提起诉讼。当事人协议解除收养关系的，应当到民政部门办理解除收养关系登记。”你们的情况与之相吻合，自然可以按相应的法定程序与养子解除收养关系。

其次，你们能否要求养子给予补偿，要看解除收养关系是否因养子对你们实施虐待、遗弃行为所致。

《民法典》第一千一百一十八条第一款规定：“……因养子女成年后虐待、遗弃养父母而解除收养关系的，养父母可以要求养子女补偿收养期间支出的抚养费。”如此规定，一方面是考虑权利义务的平等，另一方面也是体现养子女虐待、遗弃养父母行为的一种惩戒。虐待，是指经常采取殴打、捆绑、残害、限制人身自由、冻饿、强迫过度劳动、侮辱、恐吓、谩骂等方式，对家庭成员的身体和精神进行摧残、折磨的违法行为。遗弃，是指负有扶养义务的家庭成员，有能力履行扶养义务而拒不履行该义务，损害被扶养人合法权益的违法行为。另外，根据《刑法》相关规定，实施虐待、遗弃的行为，若情节恶劣的，则分别构成虐待罪、遗弃罪。

最后，你们无权要求养子尽赡养义务，但可以要求给付生活费。

赡养义务的内容是丰富的，包括经济上供养、生活上照料和精神上慰藉，照顾老年人的特殊需要。由于收养关系解除后，养子女与养父母之间已经不再具有父母子女关系，双方之间的权利义务关系已经消除，所以，养子不再负有赡养你们的义务。

但是，基于养父母之前在物质和精神等方面的付出和抚养的事实，故《民法典》第一千一百一十八条第一款规定：“收养关系解除后，经养父母抚养的成年养子女，对缺乏劳动能力又缺乏生活来源的养父母，应当给付生活费。”据此，在解除收养关系后，你们可以让养子给付生活费，但必须符合“缺乏劳动能力又缺乏生活来源”这个条件。

潘家永 律师

颜梅生 法官

个人独资企业解散，能否向投资人索要欠薪？

读者曾萍萍等7人反映说，他们原系李某成立的个人独资公司的职工。因经营状况严重恶化，李某为停止经营活动而注销了公司登记。在办理注销登记时，李某在《简易注销全体投资人承诺书》中，承诺公司申请注销登记前未发生债权债务或已将债权债务清算完结，清算工作已全面完结，并对以上承诺的真实性负责，如果违法失信，则愿意承担相应的法律后果和责任。而事实是李某并未进行清算，他们也对此一无所知。

他们想知道：在这种情况下，他们能否直接要求李某清偿欠薪？

法律分析

曾萍萍等人可以直接要求李某清偿欠薪。

个人独资企业是指依照本法在中国境内设立，由一个自然人投资，财产为投资人个人所有，投资人以其个人财产对企业债务承担无限责任的经营实体。

《个人独资企业法》第二十八条规定：“个人独资企业解散

后，原投资人对个人独资企业存续期间的债务仍应承担偿还责任，但债权人在五年内未向债务人提出偿债请求的，该责任消灭。”在这里，所谓的解散是指个人独资企业停止对外经营活动，使个人独资企业法人资格消灭的法律行为。

本案中，公司系个人独资企业，因经营状况严重恶化而停止经营活动，且被注销登记，无疑构成个人独资企业的解散。李某作为公司的投资人，依法应对公司欠薪的清偿承担责任。

李某在《简易注销全体投资人承诺书》中，承诺公司申请注销登记前未发生债权债务或已将债权债务清算完结，清算工作已全面完结，并对以上承诺的真实性负责，如果违法失信，则愿意承担相应的法律后果和责任。因此，在李某并未对公司进行清算，更没有依法通知作为欠薪债权人的曾萍萍等人，从这一角度看，李某作为公司唯一投资人同样应当承担清偿欠薪的责任。