

所发工资低于最低工资标准

法院判令公司向辞职职工支付经济补偿

□本报记者 赵新政

《最低工资规定》第3条规定，劳动者提供正常劳动后，用人单位应向其支付不低于最低工资标准的劳动报酬。因此，当公司连续3个月支付的工资低于最低工资标准时，张湘（化名）依据《劳动合同法》第38条第2项规定以公司未足额支付劳动报酬为由提出辞职，并依据该法第46条第1项规定要求公司向她支付经济补偿。

公司不同意张湘的主张，称其所述工资差额是她转岗后没有销售业绩，进而造成自己的工资收入较原来的岗位收入存在差额，并非公司未足额支付工资。况且，双方在劳动合同中约定，其收到工资奖金后如有异议应当在3天内提出，否则按无异议处理。由于张湘之前从未对工资提出异议，表明她对自己的工资是认可的，证明公司不存在欠薪问题。

法院认为，张湘虽在当时未按照约定对公司未足额支付工资提出异议，但其所得工资数额明显低于最低工资标准，表明公司确实存在欠薪。在此情形下，其提出辞职并索要经济补偿符合法律规定。据此，二审法院于7月29日终审判决支持张湘的主张。

数次与关联公司签订合同 调岗之后收入锐减

张湘手中持有的4份劳动合同，将她与公司之间的劳动关系追溯至2015年。

2015年8月20日，张湘入职深圳某公司北京分公司并签订劳动合同，期限为2018年8月19日。2017年6月1日张湘被转入与上述公司关联的某集团公司并签订劳动合同，期限为2018年8月23日。此后，双方将合同续签至2023年8月23日。这3份合同均约定其岗位是后勤服务。

期间，2020年11月1日，集团下属某公司即现诉公司与张湘签订劳动合同，约定期限为即日起至2023年8月23日，工作岗位是市场营销，月工资为3650元，根据其业绩考核情况及所在部门主要经营计划指标完成情况计发个人奖金。公司每月10日前支付上月工资，其收到工资奖金后如有异议应当在3天内提出，否则

按无异议处理。

所诉公司不认可张湘之前与深圳某公司北京分公司的劳动合同的真实性，称该公司与其系独立运营、独立核算的主体，不清楚之前合同的签订情况，但认可其他证据的真实性。

张湘称其一直在客服岗位，公司安排她从事市场营销是强迫转岗。为此，她当时就提出异议，但公司称市场营销岗位只是岗位类别，实际从事的还是客服岗位。由此，她认为第4份劳动合同签订后她从事的还是客服岗位。

另外，张湘提交2021年10月25日公司出具的《岗位变更通知书》，证明公司通知自2021年11月1日起将其岗位调整为市场营销。公司称通知中已经说明因张湘原岗位取消，将其岗位调整为客户经理，按照市场营销岗位执行。为此，公司安排专人对她进行过岗位培训，自2021年11月1日起由其独立负责部分销售，承担销售目标考核。

张湘主张其月工资7300元，合同约定的工资只是工资的一半，另一半根据考核发放，但实际上公司对她没有考核，一直以固定工资7300元进行发放。就此，她提交社保记录、公积金缴纳记录。公司称公积金、社保的缴纳在一个年度内是一个确定的基数无法变更，无法体现工资标准，主张张湘的工资包含基本工资3650元及个人奖金。

双方均认可2021年11月1日至2022年2月28日张湘的工资发放情况为：2021年11月实发工资2444.5元、12月实发工资2004.5元、2022年1月实发工资2004.5元、2月实发工资2004.5元。张湘以这些月份未足额发放工资为由提出辞职，并要求公司向她支付经济补偿金。

是否足额发放工资 争议双方各有主张

由于双方对是否存在欠薪、是否应给经济补偿等问题存在分歧，张湘向劳动争议仲裁机构提出仲裁申请。

庭审中，张湘提交《被迫解除劳动合同通知书》《解除劳动合同关系证明书》，证明她于2022年2

月28日以拖欠工资为由解除劳动合同，公司向她出具了《解除劳动合同关系证明书》。该解除证明书上记载张湘于2015年8月24日入职，在公司专供渠道销售部工作，任客户经理一职，因张湘单方面提出解除劳动合同，劳动关系于2022年3月1日依法解除。不过，公司不认可张湘所述的解除劳动合同的理由，称《解除劳动合同关系证明书》仅仅是为了给张湘后续找工作提供便利，不能作为认定案件事实的依据。

张湘提供录音资料，证明公司通过调岗降薪的方式迫使她主动离职。公司不认可该证据真实性，称无法核实录音对话人的身份。

张湘提交银行流水，证明其离职前12个月的工资发放情况，除上述2021年11月至2022年2月工资外，2021年3月至10月工资发放情况显示其每月实发工资数额为6000元左右。公司认可该证据的真实性，称可以证明张湘的工资包括基本工资和个人奖金两部分。

张湘提交邮件沟通记录、企业微信截图，证明其不同意变更岗位，公司强行要求她参加培训。公司对此予以否认，并提交新岗位培训签到表及线上沟通培训打印件，证明其安排专人对张湘进行培训以适应新岗位。同时，公司提交工作群销售任务及业绩完成情况，证明其每月将销售情况与张湘进行沟通，2021年11月至2022年2月期间已在工作中进行公示，如有异议可以提出，但张湘未提出异议。

经审理，仲裁裁决公司向张湘支付2021年12月1日至2022年2月28日期间的工资差额946.5元，驳回张湘的其他仲裁请求。

公司存在欠薪事实 应当给付经济补偿

张湘不服仲裁裁决结果，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，张湘与公司劳动合同中约定，其收到工资奖金后如有异议应当在3天内提出，否则按无异议处理。因张湘未提交证据证明其曾就工资发放数额向公司提出异议，亦未提交证据证明其2021年11月至2022年

2月业绩情况，故对公司核算的该期间工资数额予以采信，对张湘要求支付2021年11月工资差额的请求不予支持。

《北京市工资支付规定》第10条规定：“用人单位应当遵守本市最低工资的规定，支付劳动者工资不得低于最低工资标准。”据此，一审法院认定，公司应当支付张湘2021年12月1日至2022年2月28日工资差额946.5元。

张湘提交的证据可以证明其于2022年2月28日以拖欠工资为由提出辞职，公司则出具《解除劳动合同关系证明书》，该证明书上加盖有公司公章，故一审法院采信该证据的真实性。根据上述分析，一审法院认定公司确实存在拖欠工资的情形，故对于张湘要求公司支付经济补偿金的请求予以支持。

根据《解除劳动合同关系证明书》记载，公司认可张湘于2015年8月24日入职，与张湘的劳动合同相吻合，对于张湘主张工龄自2015年8月24日起算的主张一审法院予以采信，计算经济补偿金时应计算7个月。经核算，一审法院判决公司支付张湘2021年12月1日至2022年2月28日拖欠的工资946.5元、支付张湘解除劳动合同经济补偿金46245元。

公司不服该判决，上诉称张湘以拖欠工资为由辞职时主张的工资差额，是其转岗后没有业绩进而导致其工资与其曾经工作的岗位相比存在差额，并非其在现岗位工作时公司没有足额支付工资。此外，原审认定张湘未对工资数额提出异议，对于公司核算的2021年11月至2022年2月的工资数额予以采信，这进一步说明公司不存在拖欠工资的事实。

二审法院认为，公司上诉主张其在发工资时对于应发工资不得低于最低工资标准存在误解，所以才会产生工资差额，故认为其不存在拖欠工资的情形，因该主张与事实不符，不予采信。张湘以拖欠工资为由提出辞职，公司出具相应解除证明书，且存在未按期足额支付劳动报酬的情形，一审法院认定其应向张湘支付经济补偿金有事实和法律依据，应予维持，故判决驳回上诉，维持原判。

劳动合同不能履行 具体表现形式有哪些？

编辑同志：

我没有任何过错，也不存在不能胜任工作的情形，结果公司把我解雇了。我认为公司属于违法解除劳动合同，侵犯了我的合法权益，想申请劳动争议仲裁，要求公司恢复履行与我之间的劳动合同。可是，根据《劳动合同法》第四十八条规定，如果劳动合同已经不能继续履行，用人单位应当承担支付赔偿金的责任。

请问：什么情况属于劳动合同已不能继续履行？

读者：詹道友（化名）

詹道友读者：

《劳动合同法》第四十八条规定：“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。”据此，在用人单位违法解除或者终止劳动合同的情况下，劳动者享有选择权，既可以选择要求恢复履行劳动合同，也可以直接选择获取赔偿金。但是，如果劳动者要求继续履行劳动合同而事实上劳动合同已经不能继续履行了，则劳动仲裁委或者法院只能判令用人单位向劳动者支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金。

在司法实践中，属于下列情形的，劳动争议仲裁机构和法院会认定“劳动合同已经不能继续履行”：（一）用人单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销的；（二）用人单位解散的，但因合并或者分立需要解散的除外；（三）劳动者在仲裁或者诉讼过程中达到法定退休年龄或者开始依法享受基本养老保险待遇的；（四）劳动合同在仲裁或者诉讼过程中期满且不存在应当依法续签、续延劳动合同情形的；（五）劳动者原岗位具有较强的不可替代性或者唯一性（如总经理、财务负责人等），且原岗位已被他人替代，双方不能就新岗位达成一致意见的；（六）劳动者已经入职新单位的；（七）仲裁或者诉讼过程中，用人单位向劳动者发出复工通知，但劳动者拒绝返岗继续工作的；（八）存在劳动合同客观不能履行的其他情形的。

另外，虽然不存在上述客观方面的情形，但如果劳动者与用人单位之间已经完全丧失互信基础，或者双方之间的矛盾已经完全不可调和等，劳动仲裁委或法院也会认定为“劳动合同已经不能继续履行”。 潘家永 律师

职工虽有过错，也不能每月扣发全部工资赔偿损失

读者钟莉莉（化名）在咨询时说，她与公司劳动合同中约定：如果因为她的原因造成公司损失，她必须承担赔偿责任，公司有权每月扣发其全部工资用于赔偿，直至清偿时为止。一个月前，她因严重失职给公司造成了较大损失。

她想知道：在这种情况下，公司能否依据上述合同约定每月扣发她的全部工资用于赔偿？

法律分析

公司不能依据合同约定每月扣发钟莉莉的全部工资用于

赔偿。

《劳动合同法》第二十九条规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”从表面来看，公司有权按照劳动合同的约定每月扣发钟莉莉的全部工资。而实际情况并非如此。

《劳动法》第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。”《最低工资规定》第十二条也指出：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标

准：（一）延长工作时间工资；（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”《工资支付暂行规定》第十六条规定则表明：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，

则按最低工资标准支付。”

本案中“扣发全部工资用于赔偿”的约定，不仅使每月扣除的工资超过钟莉莉当月工资的20%，而且使其失去了最低工资保障，这样的约定明确违背上述法律规定。而《劳动合同法》第二十六条第（三）项规定，违反法律、行政法规强制性的劳动合同无效。因此，即使钟莉莉与公司劳动合同中作出了这样约定，但该约定因为违法自始没有法律约束力，不能成为公司每月扣发其全部工资的依据。

颜梅生 法官