

职工不同意公司未经民主程序单方降低薪酬

公司以不服从管理为由解聘职工违法

□本报记者 赵新政

公司降低劳动报酬 职工拒绝签字确认

唐楷于2021年12月28日入职，双方签订该日起至2024年12月27日止的劳动合同。合同约定其担任运营工程部公关经理职务，月工资标准及工资构成为基本工资42000+交通补助+餐补。

2023年4月14日，公司以唐楷“存在不服从公司管理的行为，严重违反公司规章制度和劳动纪律”为由，向其出具《解除劳动合同通知书》。

对此，公司的解释是在将职工的工资构成调整为基本工资+绩效工资过程中，绩效工资需根据考核结果发放。而唐楷不签署《职级薪酬确认函》，不配合薪酬改革工作，造成公司无法为其制定考核目标、安排工作，公司有权依据《员工手册》及《劳动合同法》第39条规定与其解除劳动合同。

就上述主张，公司提交的《员工手册》载明：职工应服从公司规定和公司的工作安排并认真完成工作任务。同时，应服从部门主管工作安排与监督、按照规定时间提交工作成果、按照工作标准或流程开展业务。否则，将视为严重违反公司规章制度，公司有权立即解除劳动合同并无需支付经济补偿。而唐楷表示没见过此《员工手册》。

公司提交的新职工入职手续表、公司规章制度签收单显示，入职手续表最下方“阅读完《员工手册》后签字”处有“唐楷”字样。公司规章制度签收单载明唐楷确认已收到和知悉《员工手册》，并保证遵守相关规定，下方亦有“唐楷”字样。唐楷认可这些签名为其所签，但仅认可签字的真实性，称并未提供《员工手册》。

唐楷在申请劳动争议仲裁时主张，公司在未与其协商一致的情况下单方调整工资构成及发放方式属于单方降薪。公司的薪酬改革方案涉及职工的切身利益，而公司没有通过民主程序与职工进行协商，其有权予以拒绝。公司以其拒签降薪资料为由解除劳动合同属于违法。

经审理，仲裁机构裁决公司支付唐楷：1.违法解除劳动关系赔偿金124884元；2.2022年1月1日至12月31日目标年终奖金

在职期间，唐楷（化名）的工资一直按照基本工资+交通及餐费补助的形式发放。后来，公司打算将工资发放形式改为基本工资+绩效工资。为此，公司要求他先签署一份降低了工资数额的《职级薪酬确认函》。因被他拒绝，公司便以不配合薪酬改革工作、构成“不服从公司管理”的严重违纪行为将他解聘。

唐楷认为，公司属于违法解除劳动关系，遂要求给付经济赔偿及年度奖金等费用。公司则主张唐楷的行为不仅导致公司无法为其制定考核目标、安排工作还严重违反企业制度规定，符合解除劳动合同的法定条件，不同意其请求。

法院认为，公司的薪酬改革工作与劳动者劳动报酬直接相关，应当与劳动者充分协商并经民主程序通过，但公司未能就此进行充分举证。在此情况下，即使唐楷拒绝公司单方做出的薪酬调整方案，亦不应被视为属于不服从公司管理的行为。因此，公司的解聘行为违法。近日，二审法院判决支持唐楷的诉讼请求。

133500元、2023年1月1日至4月14日目标年终奖金38489.94元；3.2023年1月1日至4月14日未休年假工资8183.91元。

薪酬改革查无实据 解聘职工失去依据

公司不同意仲裁裁决第1项、第2项结果，向一审法院提起诉讼。

关于目标年终奖金，双方在劳动合同中载明劳动报酬参阅《录用函》的相关约定。公司诉称，根据《录用函》约定，目标年度奖金并非固定发放，由公司根据职工工作表现、公司业绩等因素决定是否发放以及发放金额；公司对职工的工作表现进行绩效考核，发放2022年目标年度奖金的前提是2022年全年及2023年一季度共5个季度考核合格，但公司仅对唐楷进行了2022年1月至9月的绩效考核，此后的考核唐楷未参与，故唐楷不符合2022年1月1日至2023年4月14日目标年度奖金的发放条件。

此外，公司主张2022年第三季度、第四季度业绩较差，经营目标没有达成，仅有部分完成5个季度考核的职工发放了2022年的奖金，2023年的奖金全体职工均未考核完成、均未发放。因此，不同意支付唐楷2022年1月1日至2023年4月14日期间的奖金。

唐楷辩称，公司单方变更工资标准不符合法律规定。为此，提交其2023年4月14日与公司人事经理孙某的原始录音并当庭播放。其中，双方有如下沟通：

（唐）我们现在的补偿方案是N+1？（孙）对。（唐）如果我不接受N+1的话，就是辞退？（孙）嗯。（唐）公司的逻辑是我先不签那个降薪的协议就给N+1补偿，或者是我接受解除劳动合同通知书，是这意思吗？（孙）对。公司表示，对该证据的真实性无法确认。

一审法院认为，公司以唐楷“存在不服从公司管理的行为，严重违反公司规章制度和劳动纪律”为由提出解除劳动合同，应当就该解除事由承担举证责任。公司表示唐楷不服从管理的表现为不配合公司进行薪酬绩效改革，但公司并未提交相关的薪酬绩效改革制度，也未提交证据证明曾就薪酬绩效改革方案与唐楷进行过协商，或对于此等有关劳动报酬、涉及劳动者切身利益的重大事项，已经民主程序讨论协商，故应承担不利后果。在此情形下，因公司无法证明其薪酬绩效改革符合法律规定且具备合理性，所以，即便唐楷拒绝公司的薪酬调整方案，亦不属于不服从公司管理。由此，应当认定公司以此为由解除劳动合同缺乏依据，属于违法解聘劳动关系。

无法证明经营亏损 公司被判补发奖金

根据双方提交的证据及主张，一审法院认为，本案争议的另一个焦点是公司应否支付唐楷2022年1月1日至2023年4月14日期间目标年度奖金。而公司作为负有管理责任的用人单位一

方，应当就《录用函》中约定的目标年度奖金的发放条件承担举证责任。

对于2022年1月1日至12月31日期间的目标年度奖金。公司主张职工工作表现与绩效考核相关联，唐楷2022年1月至9月的绩效考核结果为B+，但未能就绩效考核的考核标准、考核内容、考核过程、考核结果的送达情况提交证据，为此，一审法院认为，公司应承担不利后果。此外，公司主张发放2022年目标年度奖金的前提是2022年第一季度至2023年一季度5个季度考核合格，但公司自认仅对唐楷2022年1月至9月进行过绩效考核，故公司以此为由主张唐楷个人工作表现不合格，不予发放奖金，依据不足。

关于公司主张业绩较差，其仅提交了2022年第三季度、第四季度现金流量表，且对具体数据进行了遮挡，单凭该证据无法证明公司2022年存在经营亏损或恶化，不能成为不予发放目标年度奖金的条件。况且，公司自认有职工发放了2022年年终奖，亦与公司所称业绩较差的主张相悖。由此，一审法院支持唐楷的该项主张。

对于2023年1月1日至4月14日期间的目标年度奖金。如前所述，因公司违法解除劳动合同，造成唐楷无法参与此后可能进行的绩效考核，公司以唐楷未进行2023年绩效考核为由不予支付唐楷2023年目标年度奖金，依据不足。此外，公司未就2023年公司经营情况提交证据。故应支持唐楷该项主张。

综上，依据在案证据及查明的事实，一审法院判决公司支付唐楷：1.违法解除劳动合同赔偿金124884元；2.2022年目标年度奖金127050元、2023年1月1日至4月14日期间目标年度奖金37696.44元；3.2023年1月1日至4月14日期间未休年假工资8183.91元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院认为，公司的薪酬改革工作与劳动者劳动报酬直接相关，应当与劳动者充分协商并经法定民主程序通过，但公司未能就此进行充分举证，在此情况下，即使唐楷拒绝公司单方做出的薪酬调整方案，亦不应被视为属于不服从公司管理的行为。因原审认定事实清楚，适用法律正确，故判决驳回上诉，维持原判。

喝酒时打赌输1万元 事后还能往回要吗？

读者魏红霞（化名）在咨询时说，前些日子，张某等5人应其丈夫胡某之邀到家中喝酒。期间，胡某与张某打赌，声称张某喝一口自家的面盆里的水就给张某1万元奖励。随后，胡某将1万元通过转账方式转于第三人保管。胡某本意是与张某开玩笑，未曾想张某真的喝了面盆里的水，第三人依约将1万元现场转账给张某。3个月后，胡某反悔，认为自己不该因为一句玩笑话就付出1万元的代价，遂要求张某返还1万元，但张某认为自己履行了赌约，胡某不能反悔。

她想知道：丈夫胡某有权要求张某返还这1万元吗？

法律分析

首先，胡某与张某之间所产生的纠纷是因打赌所引发的合同纠纷，该合同在法律上被称作射幸合同。“射幸”即“侥幸”，其意为碰运气。所谓射幸合同，是指双方当事人以将来不确定的某事件的成功与否决定财物的得失。射幸合同的主要特点，一是合同标的具有不确定性和偶然性，取决于交易对象的幸运；二是并非完全的等价有偿，是否给付基于偶然事件的结果，当事各方可能获得巨额利益也可能一无所获。人们基于经济、益智或娱乐等目的，经常会就一些不确定的事项进行交易，如打赌、彩票、有奖销售或者保险合同等，均属于射幸合同。

其次，胡某与张某之间的射幸合同无效。《民法典》虽然没有就射幸合同作出专门规定，但是，射幸合同作为一种特殊的合同类型，仍然受到《民法典》中基本规定和原则的约束。例如，《民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”第八条规定：“民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。”第一百五十三条第三款规定：“违背公序良俗的民事法律行为无效。”这些原则和规定都可以适用于射幸合同的订立、履行及效力的认定。本案中，胡某与张某酒后打赌纯属在聚餐中的一种娱乐行为，而且该打赌行为违反了公序良俗。因此，双方打赌订立的契约应认定为无效民事行为。

最后，胡某无权要求张某返还全部钱款。《民法典》第一百五十七条规定，民事法律行为无效，各方都有过错的，应当各自承担相应的责任。本案中，鉴于双方已经履行赌约，而且双方在案涉打赌过程中均存在过错，故应当各自承担相应的责任，即胡某无权要求张某返还全部钱款，张某应酌情返还给胡某一部分。另须指出的是，如果赌约尚未履行，一方拿着赌约起诉到法院要求对方履行，其诉求不会得到法院的支持。

潘家永 律师

公司因经营困难停业，职工可要求提前支付欠薪

编辑同志：

我们所在公司在向我们出具欠薪条后，不久便因难于运营而不得不停业。此后，公司法定代表人也下落不明。

请问：在欠薪条中约定的支付欠薪的时间未到的情况下，我们能否诉请法院判令公司提前支付欠薪？

读者：赵丁丁（化名）等7人

赵丁丁等读者：

你们可以诉请法院判令公司提前支付欠薪。

这里涉及到预期违约责任问题。《民法典》第563条、第578条分别规定：“有下列情形之一的，当事人可以解除合同：……（2）在履行期限届满前，当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务；（3）当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行……”“当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行义务的，对方可以在履行期限届满前请求其承担违约责任。”即预期违约责任是指合同生效后，

当一方当事人明确表示（如声明）或者以自己的行为表明（如资不抵债、已无运营迹象、下落不明）不履行合同义务时，另一方要求其在履行期限届满之前承担的违约责任。该违约责任包括合同双方约定的违约责任，如在分期还款协议中约定不履行任何一期债务，则债权人有权立即要求偿还全部债务；也包括虽未约定，但剩余未到期债务加速到期。

劳动合同作为民事合同的一种，自然适用相应规定。结合本

案，虽然公司已经在欠薪条中明确了支付期限，且该支付期限尚未届满，但公司由于难于运营而不得不停业，甚至法定代表人已经逃匿，已构成以自身行为表示无法履行义务，将导致出具欠薪条及明确还款期限的主要目的落空，使你们丧失在支付期限未届满前的合理利益期待，你们也就获得了提起诉讼，要求宣布未到期欠薪加速到期的权利，即判令公司提前支付全部欠薪。

颜东岳 法官