

公司以经营方式变更为由降薪，法律支持吗？

劳动合同约定，公司可以根据经营情况需要对职工适时做出岗位、工资调整。以此为据，某汽车制造公司将职工的原工资底薪5100元/月调整为按产量计算提成。由此，劳资双方产生争议，法律应作出怎样的判定？

公司单方面降薪，劳动者辞职索赔

2021年8月14日，刘继诚（化名）入职一家汽车制造公司从事生产部装配工工作。期间，双方曾两次签订劳动合同。其中，第二次续签的劳动合同期限为2023年2月23日至2026年2月28日。该合同约定其工资构成为基本工资2300元+绩效工资，工作时长为26天/月，即每月可休息4天。实际上，公司每月按照底薪5100元、住宿补贴300元及餐补向其发放工资。

2024年6月至8月，公司在未提前告知的情况下单方取消底薪，只发放提成，导致刘继诚的工资大幅降低。为此，他多次要求公司补足差额但被拒绝。同年9月4日，他向公司提交被迫解除劳动合同通知书。该通知载明的主要理由为公司未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬。

随后，刘继诚向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求确认其与公司存在劳动关系、由公司向其支付解除劳动关系经济补偿金等费用。

经审理，仲裁机构裁决：1. 确认双方在2022年1月18日至2024年9月4日存在劳动关系；2. 公司向刘继诚一次性支付2024年6月1日至8月31日工资差额8340.21元；3. 公司向刘继诚支付解除劳动关系经济补偿金17770.45元。

劳动合同约定，成为公司单方降薪理由

公司不服仲裁机构作出的裁决，向一审法院提起诉讼。

庭审中，公司主张仲裁裁决认定刘继诚自2021年8月14日入职不正确，理由是公司在2022年1月18日之前不具有法人资格，无法开展工作。况且，在2021年8月14日至2022年2月22日期间，刘继诚未接受公司管

理，也未为公司提供劳动，双方之间不存在事实劳动关系。由此来看，仲裁裁决认定刘继诚在公司的工作年限自2021年8月14日开始计算，并认定双方在相应期间存在劳动关系属于错误。

公司认为，按照法律规定，其有权根据生产经营需要安排刘继诚的工作。在劳动合同中，双方约定：“乙方同意甲方适时做出岗位调整……甲方有权根据经营情况、业务工作需要及乙方的技能、工作表现和考核结果，调整乙方的工作岗位，乙方应当服从。”因此，2024年4-5月，公司通过开会以及微信方式，告知包括刘继诚在内的全体员工将搬到市郊某镇工作、工资亦将按产量结算。同时，公司向全体员工说明了考勤要求、工作时间、劳动保护条件、食宿福利等事宜。对此，刘继诚签名确认。

另外，公司按照上述通知执行新的工作模式及工资结算标准后，刘继诚在2024年6-8月期间经常旷工，公司已就此向其发函要求改正。即使在这种情况下，公司仍然足额支付了刘继诚在该期间的工资，故不存在拖欠工资问题。刘继诚因个人原因离职，公司无须向其支付解除劳动关系经济补偿金。

刘继诚辩称，公司否认与他从2021年8月起建立劳动关系于实不符。称其没有同意公司降低底薪并调动其岗位，故不同意公司的诉讼请求。此外，公司在新的工作场地没有设置打卡，且无故取消他本人多项补贴，工资发放也没有记录。

未经法定程序调资降薪，法院认定无效

围绕双方争议焦点，一审法院认为，刘继诚主张自己在2021年8月14日入职公司，相关微信聊天记录显示，其在2021年8月25日已被邀请加入“公司现场生产出货品质管控”微信

群，且公司股东及法定代表人均在该群中。公司对此未能作出合理说明，在其仅提交劳动合同作为证据的情况下，无法反驳刘继诚的该项主张，应当承担由此产生的不利后果。据此，认定刘继诚在公司的工作年限应自2021年8月14日起计算。

由于公司的成立时间为2022年1月18日，在此之前不具备企业法人资格，结合刘继诚于2024年9月4日向公司送达《被迫解除劳动合同通知书》的事实，一审法院确认双方在2022年1月18日至2024年9月4日存在劳动关系。

经查，公司在2024年6月1日起将刘继诚的工资计算方式从底薪5100元/月调整为按产量计算提成，但其未提供证据证明该工资计算方式的调整已经过法律规定的民主程序协商通过，且公司没有举证证明其已告知刘继诚在相关项目工作期间底薪不予发放，一审法院认为，公司应对此承担举证不能的不利后果。

因一审法院不认可公司对于上述工资计算方式的调整，公司应当按照原工资标准支付刘继诚2024年6月至8月工资。由于该期间刘继诚在相关项目工作时无需打卡，公司提供的有关台账、考勤记录也无法如实反映其出勤情况，刘继诚主张除6月4日至6月6日请病假3天及8月15日请事假1天外，其余工作时间均在上班，一审法院予以采信。依据在案证据，经核算刘继诚在该期间应发工资扣除已支付部分，公司还应向其支付工资差额8340.21元。

关于解除劳动关系补偿金的诉请。如前所述，公司未及时足额支付刘继诚2024年6月至8月工资，根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，刘继诚解除双方劳动关系并要求公司支付解除劳动关系经济补偿金，具有事实和法律依据。

综上，一审法院判决确认

双方在2022年1月18日至2024年9月4日期间存在劳动关系；公司应于本判决发生法律效力之日起5日内支付刘继诚2024年6月1日至8月31日工资差额8340.21元、解除劳动关系经济补偿金17770.45元。

公司不服该判决向二审法院提起上诉，此后又申请撤回并获得批准。目前，该判决已经发生法律效力。

【评析】

未经法定程序不得降低劳动者薪酬

《劳动合同法》第四条规定：“……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，公司虽与刘继诚签订在劳动合同约定“乙方同意甲方适时的做出岗位调整……甲方有权根据经营情况、业务工作需要及乙方的技能、工作表现和考核结果，调整乙方的工作岗位，乙方应当服从。”但是，公司以经营方式变更为由降低刘继诚等职工的工资，属于涉及劳动者切身重大利益变更，其未经职工代表大会或者全体职工讨论，且未履行与工会或者职工代表平等协商确定等法定民主程序，也未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，故属于无效。对此，法院不予认可是正确的。

杨学友 检察官

虽已约定竞业限制
无义务职工不受拘束

编辑同志：

我与公司在劳动合同中约定：在离职后的两年内，我不得到与公司有竞争关系的其他单位任职。否则，我需向公司支付5万元违约金。

请问：我只在公司担任保安员职务，平时并不知悉公司的商业秘密，也不知道公司与知识产权相关的保密事项。在这种情况下，如我违反竞业限制约定，需要支付违约金吗？

读者：涂青青（化名）

涂青青读者：

你无需支付违约金。竞业限制是指用人单位与负有保密义务的劳动者约定，在劳动合同解除后的一定期限内，不得在生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他单位任职，或者自己生产、经营与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

《劳动合同法》第二十三条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”

《劳动合同法》第二十四条第一款规定：“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。”

从上述规定可以看出，竞业限制的主体限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员，其他负有保密义务的人员核心是指负有保密义务的人员。与之对应，你在公司只担任保安职务，并非高级管理人员或高级技术人员，且保安岗位并不涉及公司的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，故你并不在“其他负有保密义务的人员”之列，并非竞业限制的主体。在此情况下，公司与你签订《竞业限制协议》无疑是对上述强制性规定的违反。

此外，《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”本案中，公司与你有关竞业限制的约定从一开始时起就没有法律约束力，公司自然不能将其作为向你索要违约金的依据。

颜东岳 法官

离婚时，嫁妆能否作为共同财产分割？

法律分析

嫁妆是女方父母为女方出嫁准备的结婚用品、财物、金钱等。在结婚登记前陪送的嫁妆应当认定为女方的婚前个人财产，在离婚时应当归女方所有。

关于夫妻共同财产的范围，《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，为夫妻的共同财产，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。夫妻对共同财产，有平等的处理权。”

关于个人财产的范围，《民法典》第一千零六十三条规定：“下列财产为夫妻一方的个人财产：（一）一方的婚前财产；（二）一方因受到人身损害获得的赔偿或者补偿；（三）遗嘱或者赠与合同中确定只归一方的财产；（四）一方专用的生活用品；（五）其他应当归一方的财产。”

同时，《最高人民法院关

于适用〈中华人民共和国民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第三十一条规定：“民法典第一千零六十三条规定为夫妻一方的个人财产，不因婚姻关系的延续而转化为夫妻共同财产。但当事人另有约定的除外。”

根据上述规定，段莹莹父母为她结婚陪送的电动轿车是在她婚姻关系建立之前购买，且其父母明确表示赠与段莹莹个人，因此，该电动轿车应当认定为段莹莹的个人财产，不能作为夫妻共同财产予以分割。

张兆利 律师