

单方降薪未获职工明示同意

法院判令用人单位补足工资差额

□本报记者 赵新政

由于经营状况欠佳，邵晴（化名）入职5个多月时，公司即对全体职工统一降薪50%。为了能够与公司续签下一期劳动合同，她一直忍着没提异议。直到公司在期限届满时终止劳动合同，她才要求公司补足相应期间少发工资等费用，理由是公司未经协商单方面降低工资属于违法。

公司辩称，依据劳动合同约定，工资标准调整后20日内邵晴有权向公司提出书面异议，如逾期未提出，视为接受调整后的工资标准。结合邵晴与公司负责人的聊天记录可知，其对工资调整是接受和认可的。只因劳动合同到期续签不成功，其才提出工资调整没有与她协商一致，这显然与事实不符。

法院认为，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。公司提交的聊天记录及工资发放记录仅能证明邵晴知晓按照半薪发放工资，不足以证明其同意公司的降薪安排，公司未提交充分有效的证据证明双方就降低工资标准已协商一致，应当按照原工资标准支付工资。7月18日，二审法院判决支持邵晴的诉讼请求。

未经协商降低薪酬 职工要求补足差额

2023年6月13日，邵晴入职公司从事多媒体策划设计工作。当天，双方签订即日起至2024年6月13日止的劳动合同。合同约定每月15日支付上一个自然月的工资。对于月工资标准及工资发放情况，邵晴说，公司与她签订的《聘用函》载明，其每月基本工资为5000元，另有公司补助6000元，提成采用项目分红制度。2023年6月13日至2023年9月30日，公司按照每月11000元的标准向她支付工资，该期间的工

资已经足额支付。2023年10月1日至2024年5月31日，公司每月向她实发工资均为5000元。2024年6月1日至2024年6月13日期间，公司未向她支付工资。

邵晴主张公司没有与她协商一致便单方面降低2023年10月工资，她在收到当月工资后才知道降薪，但她并不同意降薪，公司应当按照每月11000元的标准支付其2023年10月1日至2024年6月13日期间的工资差额。

就上述主张，邵晴提交微信聊天记录，显示她与公司法定代表人盖某有如下沟通内容：2024年5月19日，盖某：忙不？公司行政说你的合同快到期了，还续吗？还是以后以兼职的形式工作？邵晴：续呗！本来你应该给我每月11000元工资，给我发5000元，我没吭声就是想长期合作。其实，每月5000元过得很困难，你知道我也有贷款，每月就剩2000元可以花。

2024年5月26日，盖某：工作的事情你也先看看啊，我们这边现在没啥项目，也准备改行专门做数据可视化业务了，别耽误你的情况，现在大家都不容易！邵晴：噢！你是说咱们不续合同了？盖某：嗯！后期如果有这方面的兼职再找你做吧。邵晴：我从过年前到现在，就发那么一点儿钱，就是为了想跟公司长期合作。目前，我老本都快花没了，白忍了。你知道我自己一个月7000元都不够花。想向您要点钱周转，我也不好意思。如果一个月开10000元工资，我也不至于是现在这个情况。我寻思如果与您长期合作，咱们就这样，我业余找个兼职。但是，现在一切都没了！

由于公司到期终止劳动合同，邵晴以要求公司支付终止劳动合同经济补偿金、相应期间工资差额等费用为由提起劳动争议仲裁。庭审中，公司对上述微信聊天记录的真实予以认可。审理后，仲裁裁决公司支付邵晴：1. 终止劳动合同经济补偿金12000元；2.2023年10月1日至2024年5月31日工资差额43046元；3.2024年6月1日至2024年6月13日工资4551.72元；4.未提前30日通知终止劳动合同的赔偿金4400元。

公司不同意仲裁裁决结果，于法定期限内提起诉讼。

公司阐明降薪理由 职工表示不予认可

公司向一审法院诉称，其与邵晴对劳动合同变更即工资调整虽未签订书面劳动合同变更书，但双方已实际履行，邵晴也是知晓和同意的，故不存在2023年10月1日至2024年5月31日期间的工资差额。

公司主张，邵晴在职期间的工作时间为弹性工作制，居家办公，线上完成工作任务。由于市场变化，公司经营业务停滞，2023年11月起公司对所有职工的工资进行调整，按照原薪资的50%发放。为此，公司财务、行政人员曾明确与包括邵晴在内的职工沟通过。再者，双方签署的劳动合同明确约定，工资标准调整后20日内邵晴有权向公司提出书面异议，如逾期未提出视为接受调整后的工资标准。结合邵晴与公司行政及公司法定代表人多次的微信聊天记录可知，邵晴对工资调整是接受和认可的，只因劳动合同在到期时续签不成功，邵晴才提出工资调整没有与其协商一致，这显然和事实不符。

公司认为，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第43条规定及《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解答（一）的通知》第61条规定均指出，双方以口头（对话）方式变更劳动合同，变更后的劳动合同已实际履行，虽未采用书面形式的，变更后的劳动合同应当有效。因公司与邵晴的劳动合同已经变更，所以，公司不应支付邵晴所主张的工资差额。

为此，公司提交微信聊天记录，显示邵晴与公司行政有如下沟通内容：2023年12月1日，邵晴：我问下，咱们这个月发的是半薪吗？行政：现在，公司所有都是半薪。邵晴：所有都是半薪是吗？行政：是的。邵晴：噢！我知道了。邵晴认可该证据的真实性，但不认可证明目的，表示她就2023年10月工资发放提出异议，并不代表她同意按半薪发放工资。如果公司同意续签劳动合同，其后期的工资可以协商缓发或少发。

单方降薪属于违法 应当承担法律责任

一审法院认为，《劳动合同法》规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。本案中，公司与邵晴在聘用函中约定每月基本工资5000元，另有公司补助6000元。现公司自2023年10月1日起按照每月5000元支付工资，公司表示邵晴未提出异议，应视为双方已经就降薪协商一致，但公司提交的邵晴与行政的聊天记录仅能证明邵晴知晓按照半薪发放工资，邵晴提交的其与法定代表人盖某的微信聊天记录亦无法视为邵晴同意公司的降薪安排。在公司未提交其他证据的情况下，无法认定公司已与邵晴就降薪一事协商一致。

因公司单方面降薪安排缺乏事实及法律依据，邵晴要求按照约定工资标准支付相应期间的工资并无不当。经核算，一审法院认定公司应支付邵晴2023年10月1日至2024年5月31日期间工资差额43046元、2024年6月1日至2024年6月13日期间工资4551.72元。

邵晴主张公司于2024年5月26日通知其劳动合同到期不再续签，并未提前30日通知，应支付其一个月工资11000元作为补偿。公司表示，劳动合同系到期终止，不同意额外支付一个月工资补偿。

对此，一审法院认为，《北京市劳动合同规定》第40条规定：“劳动合同期限届满前，用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续。”第47条规定：“用人单位违反本规定第40条规定，终止劳动合同未提前30日通知劳动者的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。”据此，经核算，公司应支付邵晴未提前30日通知终止劳动合同的赔偿金4400元。对于邵晴超出该金额的请求，一审法院不予支持。

综上，一审法院作出与仲裁裁决一致的判决。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

楼房墙皮脱落砸伤行人 物业公司承担赔偿责任

编辑同志：我经过一小区居民楼时，被该楼脱落的保温层外墙皮砸伤肩部。经治疗痊愈后，我找到为该小区提供物业服务的物业公司索赔，对方却称工作人员已在小区内张贴了警示标识，提醒业主们注意高空坠落物，已经尽到了管理义务，因此，拒绝承担赔偿责任。

请问：在这种情况下，我该向谁主张医疗费、误工费等损失呢？

读者：程岩岩（化名）

程岩岩读者：该小区物业公司应当承担您的赔偿责任。

首先，《最高人民法院关于审理建筑物区分所有权纠纷案件具体应用法律若干问题的解释》第三条规定，建筑区划内的建筑物的基础、承重结构、外墙、屋顶等基本结构部分，也应认定为《民法典》第二编第六章所称的共有部分。本案中，砸伤您的脱落物属于该小区建筑物的外墙面，根据该条规定应认定为全体业主共有部分，由全体业主共同所有、管理及维护。

其次，《民法典》第一千二百五十四条规定：“禁止从建筑物中抛掷物品。从建筑物中抛掷物品或者从建筑物上坠落的物品造成他人损害的，由侵权人依法承担侵权责任……物业服务企业等建筑物管理人应当采取必要的安全保障措施防止前款规定情形的发生；未采取必要的安全保障措施的，应当依法承担未履行安全保障义务的侵权责任。”

《最高人民法院关于依法妥善审理高空抛物、坠物案件的意见》第十二条规定：“物业服务企业不履行或者不完全履行物业服务合同约定或者法律法规规定的维修、养护、管理的义务，造成建筑物及其搁置物、悬挂物发生脱落、坠落致使他人损害的，人民法院依法判决其承担侵权责任。”

根据上述规定，物业公司作为小区的物业管理人，应当按照《物业服务合同》约定对小区共有部位履行维修、养护、修缮、服务与管理的责任。虽然物业公司已在小区内张贴了安全警示，但没有完全尽到管理服务和安全保障义务，未及时发现房屋外墙面出现裂缝、翻翘，甚至脱落，亦未能有效排除安全隐患，因此，在其未提供证据证实没有过错的情况下，应当承担该建筑物脱落、坠落损害的侵权赔偿责任。

张兆利 律师

老板通过离婚协议逃避欠薪，职工可申请法院予以撤销

读者荀虹虹（化名）等7人在咨询时说，个体工商户李某因开办超市严重亏损欠下他们的工资并出具欠薪条。近日，李某为逃避欠薪等债务，与妻子签订离婚协议，约定将夫妻关系存续期间用共同收益购买的房屋全部归妻子所有。可是，除了房屋之外，李某几乎没有其他财产。

他们想知道：针对李某这种企图逃避欠薪债务的行为，该怎么办？

法律分析

荀虹虹等人可以申请法院撤

销离婚协议中有关房屋分割的内容，进而确保欠薪的兑付。

《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。”正因为案涉房屋为李某夫妻用共同收益所购买，且形成于李某夫妻关系存续期间，

所以，这些房产属于李某夫妻的共同财产。

此外，《民法典》第五百三十八条规定：“债务人以放弃其债权、放弃债权担保、无偿转让财产等方式无偿处分财产权益，或者恶意延长其到期债权的履行期限，影响债权人的债权实现的，债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。”与之对应，基于李某通过离婚协议将房屋交归妻子所有的目的在于逃避欠薪等债务，且李某除了房屋之外几乎没有其他财产，这就意味着其无偿转让房屋的行为将严重影响

对荀虹虹等人欠薪的清偿，荀虹虹等人自然有权申请法院撤销离婚协议中的对应内容，再通过拍卖、变卖李某享有的房屋份额清偿欠薪。

值得提醒的是，《民法典》第五百四十一条还规定：“撤销权自债权人知道或者应当知道撤销事由之日起一年内行使。自债务人的行为发生之日起五年内没有行使撤销权的，该撤销权消灭。”即荀虹虹等人需及时维权，避免因超过时效对追偿欠薪产生不利影响。

颜东岳 法官