

## 公司单方制定绩效管理办法进行工资调整

## 职工未提异议不能作为降薪理由

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》规定，工资属于劳动合同的重要内容，如果变更需经用人单位与劳动者协商一致，否则不具法律效力。廉文曦（化名）所在公司通过召开绩效管理会议的方式讨论职工工资调整，在职工未提异议的情况下形成制度并进行公示和实施。此后，公司降低了廉文曦的工资标准，而他认为公司此举违法，以公司未及时足额发放工资为由起诉追偿工资差额等费用。

庭审中，公司称其已经过民主程序变更薪资结构，并按照廉文曦的实际工作表现和薪酬制度发放工资，不存在工资差额。法院认为，现有证据不能证实廉文曦同意公司对其薪资结构进行调整，公司亦未提供单方调整薪资结构的制度依据或合同依据。公司所称全员会议仅是对年度绩效管理办法进行解读和公示，并不能证实该办法系经过民主程序制定，也未能体现公司和职工通过适当的方式对直接涉及职工切身利益的事项进行民主协商的过程。据此，二审法院于9月24日判决支持廉文曦的主张。

公司认为扣薪有理  
职工辞职申请仲裁

2020年11月23日，廉文曦与公司签署的协议约定：入职时间为2021年1月1日，劳动合同期限为3年，每月基本工资38000元，聘用岗位为销售管理总监，聘期1年；启动销售业绩提成之前绩效奖金为税前每月12666元，根据公司绩效管理制度规定进行考核及发放。启动销售业绩提成之后按照销售业绩提成规则核算并发放销售提成。庭审中，双方表示公司未启动销售业绩提成。

2021年1月1日，双方签订期限自2021年1月1日至2024年1月1日的劳动合同。该合同到期后，廉文曦继续原岗位工作，双方未再签署书面劳动合同。公司称系因廉文曦的原因未续签劳动合同，但未提交证据。

2024年10月31日，廉文曦向公司送达被迫解除劳动合同通知书，载明的理由为：多次拖欠工资；单方面下调社保与公积金缴

纳基数；2023年和2024年的绩效奖金未发放。为此，他向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。

庭审中，公司主张廉文曦所在部门2023年绩效考核为“0”，不符合绩效工资发放条件。因2024年经营亏损，未开展2024年绩效考核工作，故未支付绩效工资。另外，因廉文曦违反规章制度，损害公司权益，依据规定扣发其2024年1月和6月部分工资、2024年7月至10月全月工资，并不予发放绩效工资。此外，因经营困难缓发2024年4月和5月工资，因廉文曦故意缺席重要会议，不服从工作安排，给予警告及留职查看处分，扣发2024年10月工资。

公司提交以下证据证明其主张：一是缓发工资通知邮件截图；二是合同审批表、未回款统计表；三是2024年2月28日作出的审计报告，显示公司连续3年亏损；四是通报批评、警告通知，但公司未提交作出这些处理的制度依据；五是2023年考核结果，显示项目部等4个部门的总计情况均显示“0”，考核结果上有廉文曦手写签字，廉文曦认可该证据真实性，但主张并非针对他及他所在部门的考核；六是2023年度绩效管理办法。

廉文曦提交请假单，证明其2024年10月8日、10日请假事由为感冒，已通过请假审批；2024年10月9日请假事由为感冒咳嗽、交叉传染，审批流程显示已通过，总经理王某已同意，操作记录载有“请安排部门人员参加公司例会，不得缺席。”

公司主张廉文曦未按要求安排部门人员参会，且请假缺少相关病例和医嘱。

经审理，仲裁机构裁决公司向廉文曦支付2024年1月1日至10月31日工资差额216045.05元、绩效工资113994元、未签订书面劳动合同二倍工资差额344700元、经济补偿金184223.88元。

讨论绩效涉及工资  
没有职工提出异议

公司、廉文曦均不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

公司诉称，根据《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50条规定，用人单位通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。本案中，公司在2023年10月25日，以面对面沟通的形式召开全员会议，向包括廉文曦在内的全体职工详细解读《2023年度绩效管理办法》中工资结构变更的具体内容。会议中专门设置答疑环节，不仅向职工全面阐释变更的背景、目的及具体影响，还积极鼓励职工提出意见和建议，充分保障职工的知情权与参与权。廉文曦全程参加会议，对工资结构变更的相关事项完全知晓。在会议讨论期间，廉文曦始终未提出任何相反意见，应视为对变更内容的认可。

公司主张，在全员会议之后，其通过企业微信公示的方式，再次对《2023年度绩效管理办法》及工资结构变更内容进行公示，确保信息传递的全面性和准确性，实现对职工的双重告知。自2023年10月起，其一直严格按照该办法执行工资发放。在此期间，廉文曦从未对工资发放情况提出过异议，并且正常领取工资。这种行为表明廉文曦接受该规定的约束，认可工资结构变更的结果，因此，根本不存在所谓的工资差额。

另外，廉文曦作为部门领导和负责人，存在明显渎职行为且受到通报批评，公司对其当月薪资进行扣罚并无不当。

廉文曦辩称，不同意公司的诉讼请求。称公司存在多次拖欠工资的情况，包括但不限于2024年1月和2024年4月起至劳动合同解除时未足额发放甚至未发放基本工资，自2024年7月起公司还单方面下调社保与公积金缴纳基数。此外，2023年、2024年绩效奖金未予发放。

单位有权制定制度  
变更工资必经协商

一审法院认为，根据聘用协议内容，廉文曦的薪酬由月基本工资38000元及绩效奖金12666元

构成，其中绩效奖金根据绩效管理制度规定进行考核发放。对其薪酬的减少，公司应当承担举证责任。

根据庭审查明的事实，廉文曦确认存在通报批评的事实，但公司未举证经通报批评等处分即应扣发工资的制度依据，故公司扣除2024年10月工资依据不足，其余月份扣款事实依据不足，且违反《北京市工资支付规定》第11条规定。参照廉文曦提交的银行转账记录，一审法院认定，公司应向其支付2024年1月、4月至10月工资差额合计216045.05元。对廉文曦要求支付2024年1月1日至10月31日绩效工资126660元的诉讼请求，亦予以支持。

因公司无证据证明因廉文曦原因未续签书面劳动合同，一审法院对廉文曦主张公司应向其支付未签订书面劳动合同二倍工资差额344700元予以支持。因公司存在未及时足额支付劳动报酬的情形，对廉文曦要求公司支付解除劳动合同经济补偿金184223.88元的诉讼请求，亦予以支持。

综上，一审法院判决公司支付廉文曦2024年1月1日至10月31日应发工资差额216045.05元、应发绩效工资126660元、未签订书面劳动合同二倍工资差额344700元、被迫解除劳动合同经济补偿金184223.88元。

针对公司提起的上诉，二审法院认为，公司称其已经过民主程序变更薪资结构，且已按照廉文曦的实际工作表现和公司薪酬制度发放工资，不存在工资差额。经查，现有证据不能证实廉文曦同意公司对其薪资结构进行调整。公司未能提供单方调整薪资结构的制度依据或合同依据。公司所称全员会议仅是对《2023年度绩效管理办法》的解读及公示，并不能证实该办法系经过民主程序制定，也未体现用人单位和职工通过适当的方式对直接涉及劳动者切身利益的事项进行民主协商的过程。因此，公司不能依据该办法调整廉文曦的工资。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

什么是遗嘱信托  
应当如何订立？

读者苑成善（化名）在咨询时说，他几年前丧偶，近日不幸染上重疾。此时，他上有与其同住的父母，下有一个正在读初三的女儿。他名下现有一套价值300万元的房屋，还有若干银行存款。考虑到女儿不具备管理这些财产的能力，他想在自己过世后暂不办理房产的继承过户手续，同时寻求一个既能保证二老有生之年老有所居，又能在父母去世后确保房屋归属到女儿名下的两全之策。他听朋友说，可以通过遗嘱信托的形式实现这一愿望。

他想知道：什么是遗嘱信托？应当怎样订立？

## 法律分析

根据苑成善读者的讲述可知，其可以通过设立遗嘱信托的形式实现自己的上述心愿。

《民法典》第1133条第4款规定：“自然人可以依法设立遗嘱信托。”这一规定将遗嘱信托明确为与遗嘱继承、遗赠并列的三种遗产处分方式之一。顾名思义，遗嘱信托就是根据委托人（被继承人）生前所立遗嘱，由受托人（遗嘱执行人）在委托人去世后对遗产进行管理、分配、运用及给付等，以实现受益人（继承人）受益或其他特定目的（比如慈善捐助）。

遗嘱信托具有普通遗嘱不可替代的优势，因此，又被形象地比喻为“从坟墓中伸出的手”，遗嘱人虽已过世，但其指定的受托人仍然在按照他的遗愿支配和实现财产的效用。

通过遗嘱信托，可以确保遗产稳定地传承给下一代，保障他们的生活质量和发展，避免子女因过早获得大笔遗产而肆意挥霍。同时，委托人可以在遗嘱信托中设置各种个性化的条款，比如可以规定受益人考取大学作为获得遗产的条件等。另外，信托财产受到法律严格保护，即使受益人或受托人面临债务、破产等风险，信托财产也不会被用于偿债或强制执行。

设立遗嘱信托的具体步骤为：一是按照《民法典》规定的形式和实质要件，订立一份合法有效的遗嘱，这是遗嘱信托的依据。二是书面形式设立遗嘱信托文件，载明信托目的、委托人及受托人的姓名或者名称、住所，受益人或者受益人范围，信托财产的范围、种类及状况，受益人取得信托利益的形式、方法等。三是指定受托人。四是受托人承诺。在遗嘱合法有效的前提下，遗嘱中指定的受托人承诺接受该委托，遗嘱信托方能成立。

张兆利 律师

## 出险后隐瞒驾驶员身份，保险公司能否拒绝理赔？

编辑同志：

前几天，我丈夫驾驶以我的名义投保的轿车右转弯时与路边树木相撞，此次事故导致车辆受损严重。可是，由于担心招来麻烦，在向交警和保险公司报案时，他谎称是我驾驶该车发生的事故。

请问：我丈夫驾车系经过我的同意，且其具有相应机动车驾驶证，交警部门已经明确认定系我丈夫驾车这一事实，原因为操作不当肇事。在此情况下，保险公司能否以我丈夫报险时隐瞒了

驾驶员身份为由拒绝理赔？

读者：高莉莉（化名）

高莉莉读者：

保险公司不能拒绝理赔。

《民法典》第一千二百一十二条的规定：“未经允许驾驶他人机动车，发生交通事故造成损害，属于该机动车一方责任的，由机动车使用人承担赔偿责任；机动车所有人、管理人对损害的发生有过错的，承担相应的赔偿责任，但是本章另有规定的除外。”

《保险法》第二十一条规

定：“投保人、被保险人或者受益人知道保险事故发生后，应当及时通知保险人。故意或者因重大过失未及时通知，致使保险事故的性质、原因、损失程度等难以确定的，保险人对无法确定的部分，不承担赔偿或者给付保险金的责任，但保险人通过其他途径已经及时知道或者应当及时知道保险事故发生的除外。”

与之对应，对非所有人驾驶车辆导致的交通事故损失，保险公司可以拒绝理赔的情形包括：未经所有人允许而驾驶；所有人故意或者因重大过失未尽通

知义务，导致保险公司对保险事故的性质、原因、损失程度等无法确定。

结合本案，虽然你隐瞒事故发生时的驾驶员为你丈夫，但你丈夫驾车经过你的同意，你丈夫具有相应机动车驾驶证，且交警部门已经明确认定系你丈夫驾车右转弯时因操作不当与路边树木相撞致使车辆受损，加之该车辆的损失可以确定，不存在无法确定事故的性质、原因、损失程度等情形，保险公司不能以你丈夫报险时隐瞒驾驶员身份为由推卸责任。

颜梅生 法官