

项目部级别直接关联职工工资

公司通过降级项目部降低工资无效

□本报记者 赵新政

“项目部有大有小。一般来说，大的项目部由于工程标的高、责任重，在这里工作劳动报酬较其他项目高是理所当然的。”郭元纬（化名）说，他所在工程项目是一个大项目，但公司通过经理办公会决议形式将该项目降格为中型项目，进而将其工资、奖金大幅降低。他认为该行为属于单方面降低工资，遂提出辞职并要求公司给付经济补偿等费用。

公司虽不否认郭元纬讲述的降薪事实，但称项目部级别调整属企业经营自主权范畴，且已通过经理办公会决议和公示程序完成决策，其做法符合《劳动合同法》等法律规定。况且，企业合理经营调整不适用强制民主程序。因此，不同意郭元纬的主张。

庭审中，公司以项目部级别调整为由调减郭元纬的工资，但未提交证据证明双方就工资调整事宜协商达成过一致。由于公司无证据证明郭元纬所在项目部不符合大型事业部标准且项目部级别的调整经过了相应的民主程序，法院认定公司单方降低郭元纬工资依据不足，并于11月26日终审判决支持郭元纬的诉讼请求。

公司调整项目等级 否认拖欠职工工资

2013年8月1日，郭元纬入职公司。2019年8月1日，双方续签无固定期限劳动合同。按照合同约定，他一直在公司总承包事业部工作。

按照《公司薪酬2024年考核管理实施细则》规定，郭元纬的薪酬结构由基本工资、岗位工资、月度奖金、年度奖金、项目奖等部分构成。月度奖金根据部门工作难易程度及岗位责任大小确定职工奖金系数，依据公司整体经营情况及部门、职工实际绩效水平动态发放。

作为大型项目部专业主管，郭元纬称其固定工资应为每月7100元。可是，自2024年7月起，他的固定工资被降低至每月5400元。这表明，他的工资被下调至中型以下项目部专业主管的薪资水平。另外，公司还拖欠其2024年5月、8月、9月每月月度奖金2485元未发放。

2024年9月12日，郭元纬向

公司发送被迫解除劳动通知书，理由是公司自2024年5月以来未依法足额发放劳动报酬，且经多次催要无果。此后，他申请劳动争议仲裁机构裁决公司向他支付：1.2024年5月、8月、9月拖欠的月度奖金8025元；2.2024年7月至9月的降薪差额5100元；3.2024年1月至9月未休年休假工资3739.83元；4.被迫解除劳动合同关系经济补偿金127095.63元。

公司对郭元纬的主张不予认可，称降低该项目部级别是公司经理办公会作出的决定。郭元纬所在总承包事业部于2024年7月起从大型项目部降至中型项目部，因此，全部项目人员都降低了岗位工资。月度绩效奖金系根据项目部完成的收入、利润、资金回收综合计算出来的，每个季度有公司的考评会，当年5、6、7月份没有发是因为整体的项目收入或利润没有完成。

为证明上述主张，公司提交会议纪要、总承包事业部项目规模等级确认公示、厂务公开栏照片、工资调整确认单及项目竣工完结完工资料。其中，工资调整确认单载明，自2024年7月1日起，总承包事业部调整为中型项目部，郭元纬调整前标准基本工资3200元、岗位工资3900元、绩效奖金系数2.5；调整后标准基本工资3200元、岗位工资2200元、绩效奖金系数1.9。在个人签字确认栏中，未见郭元纬签字。

经审理，仲裁机构裁决驳回郭元纬的全部请求。他不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

项目等级挂钩工资 调整需经民主程序

庭审中，郭元纬提交电子版《被迫解除劳动通知书》，证明他通过手机短信、微信、OA系统发送给公司负责人。公司称收到该通知，并于2024年9月20日通知郭元纬，公司不认同“被迫”解除劳动合同，但同意他自行离职，合同解除日期为2024年9月30日。

公司主张郭元纬不存在未休年休假情形，称其于2024年9月1日至12日休事假9天，并于9月13日、14日休年假2天，但公司按正常上班支付了工资。郭元纬称

收到9月份工资3599.9元，不认可自己休事假9天，主张该期间休假的性质为调休而非事假。此外，他2024年2月休年休假6天，自9月12日与公司解除劳动关系后，不存在9月13日、14日休年休假的情形。

公司提交的会议纪要显示，2024年7月8日，公司经理程某主持召开经理办公会，讨论内容为总承包事业部申报等级为大型项目，理由是同时负责5个及以上项目。经审核，所涉项目只有2个在执行，其它均已完工或竣工，达不到大型项目标准。经研究决定自2024年7月开始将其调整为中型项目部，公示后执行。

一审法院认为，郭元纬于2024年9月12日向公司发送被迫解除劳动通知书，双方劳动关系自当日解除。

公司将总承包事业部从大型项目部调整为中型项目部，而项目部级别调整与劳动者工资报酬相挂钩，则项目部级别调整会切实影响劳动者的工资报酬，属于重大事项，该重大事项的制定应当经过相应的民主程序。本案中，公司对该事项的制定仅是通过经理办公会的形式，且公司提交的证据亦不足以证明其在建项目不足5个、不符合大型项目部的标准，而郭元纬对于下调其工资待遇明确提出异议，故一审法院认为该事项对郭元纬不发生法律效力。

结合双方提交的证据，可知项目部级别调整前后，郭元纬的固定工资组成由基本工资3200元、岗位工资3900元调整为基本工资3200元、岗位工资2200元，一审法院认为，公司应当向郭元纬补足发放相应期间的固定工资差额。

一审法院认为，《公司薪酬2024年考核管理实施细则》对月度奖金的计算核发方法作出了规定，公司作为用工管理一方有责任提交不向劳动者发放绩效合理的证据。本案中，公司以郭元纬所在项目2024年5月至9月期间，仅6、7月份实现收入、利润部分指标，其他月份该项目团队考核未达标为由，不向郭元纬发放月度奖金工资，依据不足。另外，公司对于之前月度奖金发放的金额组成亦无法作出合理说明，故应认定公司需按照2024年

2月至4月的标准向郭元纬发放2024年5月、8月月度奖金，金额共计4970元。

结合在案证据及查明的事实可知，公司存在未足额发放郭元纬劳动报酬的情况，现其以此为由向公司提出解除劳动合同，公司应当支付解除劳动合同补偿金。依据《劳动合同法》等法律规定，一审法院判决公司支付郭元纬2024年7月、8月固定工资差额共计3400元，2024年5月、8月月度奖金共计4970元，解除劳动合同经济补偿金128613.93元，2024年1月未休年休假工资612.9元。

公司上诉缺乏依据 法院终审维持原判

公司不服一审法院判决，上诉称项目部级别调整属企业经营自主权范畴，公司已通过经理办公会决议和公示程序完成决策，符合《劳动合同法》等法律法规的要求，且企业合理经营调整不适用强制民主程序。月度奖金系依据公司经营情况及部门绩效水平动态发放，非固定劳动报酬，原审以公司未合理说明历史奖金组成成为由支持郭元纬诉求，违反了举证责任的相关规定。

二审法院认为，公司以项目部级别调整为由将郭元纬的固定工资组成由基本工资3200元、岗位工资3900元调整为基本工资3200元、岗位工资2200元，对此，公司未能提交证据证明双方就工资调整事宜协商达成过一致，而其提交的证据并不足以证明在建项目数量不符合大型项目部的标准以及项目部级别的调整经过了相应的民主程序，故其单方降低郭元纬的岗位工资依据不足，应予以补足。

公司主张月度奖金系根据项目部完成的收入、利润、资金回收综合计算，现其以项目团队考核未达标为由不向郭元纬发放月度奖金，既未能证明对郭元纬的考核依据和标准，亦未能对之前月度奖金的数额作合理说明，故原审认定公司应当按照2024年2月至4月的标准向郭元纬发放2024年5月、8月月度奖金并无不当。

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。

职工参加继续教育 学习期间有无工资？

读者蒋化辰（化名）咨询说，他是某建设公司的注册造价工程师。经公司同意，他参加了行业协会组织的注册造价工程师继续教育，时间为10天。在继续教育期间，公司认为他未提供正常劳动，故未支付该期间的工资。

他想知道：公司的做法合法吗？

法律分析

中国建设工程造价管理协会印发的《注册造价工程师继续教育实施暂行办法》第二条规定：“注册造价工程师继续教育是注册造价工程师持续执业资格的必备条件之一，应贯穿于注册造价工程师整个执业过程。”因此，专业技术人员按照有关规定从事有职业资格要求工作的，用人单位应当为其参加继续教育活动提供保障，不得以任何理由限制或剥夺其参加继续教育的权利。

人力资源和社会保障部公布的《专业技术人员继续教育规定》第十二条规定：“专业技术人员经用人单位同意，脱产或者半脱产参加继续教育活动的，用人单位应当按照国家有关规定或者与劳动者的约定，支付工资、福利等待遇。”据此，参加和接受继续教育培训是每个专业技术人员的权利和义务，用人单位应当依法保障专业技术人员参加继续教育的合法权益，并按照国家有关规定或者与劳动者的约定，支付工资、福利等待遇。

本案中，建设公司未支付蒋化辰参加继续教育期间的工资，无疑是错误的，该行为属于克扣工资的性质。

对此，《劳动法》第九十一条规定：“用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。”

另外，《专业技术人员继续教育规定》第二十七条规定，如果用人单位违反第十二条规定的，由人力资源和社会保障行政部门或者有关行业主管部门责令改正；给专业技术人员造成损害的，依法承担赔偿责任。因此，针对建设公司的错误做法，蒋化辰可以向劳动监察机构投诉。劳动监察机构调查核实后，会依法责令建设公司限期支付工资。如果建设公司逾期不支付的，劳动监察机构还会责令其向蒋化辰支付赔偿金，赔偿金的标准是应付工资金额的50%以上100%以下。

潘家永 律师

未成年子女起诉索要抚养费，不因超时而“过期作废”

编辑同志：

父母离婚后，我跟随母亲生活，而父亲一直没有对我承担过抚养费。现在，母亲由于交通事故导致伤残，已经无力承担我的全部抚养费。在这种情况下，我准备起诉要求父亲支付我3岁至今12岁及以后的抚养费。可是，父亲认为我9岁以前的抚养费，因超过三年已经“过期作废”，我无权索要。

请问：我父亲的理由成立吗？

读者：小潇

小潇读者：

你父亲的理由不能成立。

《民事诉讼法》第一百八十八条规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。诉讼时效期间自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。法律另有规定的，依照其规定。”因此，对于诉讼确有时效限制，通常情况下，如果超过三年就会“过期作废”。

但是，对于抚养费的给付，因其事关未成年子女的利益保护，如果父母能以“过期作废”为由拒绝支付，不仅会否定父母的义务，违背公序良俗原则，还违背基本的人文关怀。因此，《民法典》第一百九十六条规定：

“下列请求权不适用诉讼时效的规定：（一）请求停止侵害、排除妨碍、消除危险；（二）不动产物权和登记的动产物权的权利人请求返还财产；（三）请求支付抚养费、赡养费或者扶养费；（四）依法不适用诉讼时效的其他请求权。”即对包括索要抚养费等费用的案件，因不适用诉讼时效的规定，而不存在“过期作废”。

结合本案，你现在尚未未成年，9岁以前更是不谙世事，你父亲对你的抚养义务一直存在，自然不得拿三年前的抚养费已经“过期作废”说事。

颜梅生 法官