

入职时与公司签订《聘用入职协议》，约定每月工资为税后4.2万元；试用期结束后，单位又跟她签订劳动合同，约定月薪4000元。作为服装公司销售副经理的赵玉茗，辞职后她拿着两份合同，要求单位支付拖欠工资16万余元。但对方却予以否认，表示签订劳动合同在后，先签的那个协议就自动失效了，只能按月薪4000元补发工资。在商海叱咤多年的赵玉茗疑惑了：我该按哪份合同追索拖欠工资呢？

**副总经理：  
单位拖欠工资十几万**

赵玉茗告诉记者，2013年1月初，她被一家服装公司聘为销售副总经理。入职当天，公司法定代表人徐浩先生与她签订《聘用入职协议》，其内容约定，公司每月向她支付税后薪金4.2万元，支付方式为公司支付2.2万元，徐浩个人支付2万元，均通过工商银行转账发放。

2013年2月1日，双方又签订了两年期劳动合同，约定赵玉茗每月工资为4000元。已签订《聘用入职协议》了，为何还要再签劳动合同呢？对此，赵玉茗告诉记者：“因为协议约定的工资高，公司考虑按这个标准缴纳社保、缴税都不合适，还说那是协议不规范，跟我商量再签个书面劳动合同。反正这样对我也不会有什么损失，所以我就同意了。”

按照公司发展计划本来是要上市的，但因经营出现问题，多次融资未果，导致公司运营停滞，并停发了员工工资。去年11月，赵玉茗递交辞职申请，得到公司同意。办完交接手续后，她离开了单位。

此后，因公司迟迟不补发拖欠的工资，赵玉茗申请维权，要求单位按《聘用入职协议》支付被拖欠的工资6万余元、应由徐浩个人支付的那部分工资10万元，以及解除劳动合同的经济补偿金4.2万元。

**服装公司：  
副总工资只有4000元**

对于赵玉茗的说法，服装公司并不认可。在仲裁前的调解阶段，人事部于经理介绍，赵玉茗要求单位支付16万余元工资没有事实依据，虽然她入职时公司与其签订了《聘用入职协议》，但此后双方又签订了劳动合同，而劳动合同约定她的工资为4000元。因协议在前劳动合同在后，二者内容不一致，而且按法律规定员工入职时应签订书面劳动合同而不是入职协议，所以，公司认为应以劳动合同约定的内容为准。“而且在实际工作中，她的工资也只有4000元，每月的工资单上都有她的签字。”于经理说。

赵玉茗问于经理：“像你们这种级别的中层管理人员，每月工资都达到一两万元，作为公司高层的销售副经理，每月工资只有区区4000元，这可能吗？”

见对方不吭声，赵玉茗停了一会儿，然后说：“工资发放是按《聘用入职协议》执行的，约定每月工资数额为税后4.2万元，实际发放情况是：约定由公司每月支付的2.2万元工资部分，其中4000元扣除社保费用后由财务通过对公账号汇到我的工商银行账户上；另外2万元分两部分支付：一是每月通过老板娘吴晓雅（法定代表人徐浩的妻子）的银行账户，转1.5万元到我的银行卡里；二是由老板娘通过其银行账号，每月转5000元到我女

■先签入职协议后签劳动合同，约定工资相差数万  
■公司运营停滞拖欠工资，副总主动辞职追欠薪遭拒绝

聘用协议约定月薪4万  
劳动合同约定月薪4千

# 两份合同哪个有效？

□本报记者 王香阑 文/摄



儿的银行账户里。”

至于每月工资为何要分三种方式支付，她也说不清楚：“吴晓雅与财务决定这么给我发工资，虽然我觉得确实很复杂，但毕竟一分钱不少，所以我也无所谓。”

为了证明自己的说法，赵玉茗提供了《聘用入职协议》、盖有服装公司人事部公章的《确认函》、2013年9月和10月的工资单、《离职交接清单》、自己和女儿的银行账户历史明细清单等。服装公司认可《聘用入职协议》的真实性、合法性、关联性，及赵玉茗和她女儿银行账户历史明细清单的真实性，但对后者，于经理认为这些是私账，与这起劳动争议无关。

调解时双方没有达成协议。仲裁委经过审理，裁定服装公司向赵玉茗一次性支付拖欠工资15万元，驳回其他申请。服装公司对裁决不服，遂起诉至法院。

**争议焦点：  
两份合同哪个有效**

法院经过审理查明，2013年1月，服装公司与赵玉茗签订《聘用入职协议》，约定公司聘用赵玉茗为销售副总经理，协议期限为2013年2月1日至2015年1月31日，期间服装公司支付给赵玉茗的月薪为税后薪金4.2万元；每月薪金按以下方式支付：1、服装公司支付税后薪金2.2万元到赵玉茗的指定账户；2、剩余的税后薪金2万元，由徐浩先生每月以现金形式支付给赵玉茗。

2013年2月1日，试用期结束，服装公司与赵玉茗签订书面劳动合同，期限为2013年2月1日至2015年1月31日，约定正常工

作时间内的工资为4000元。劳动合同签订时，双方没有提及《聘用入职协议》的效力及是否变更的问题。赵玉茗于2013年11月1日，以公司营运调整为由提出辞职，实际工作至2013年11月5日。

法院认为，本案的争议焦点在于服装公司与赵玉茗约定的工资薪酬数额到底按哪个合同计算，即两个合同哪个具有法律效力的问题。

首先，用人单位与赵玉茗于2013年1月签订的《聘用入职协议》，约定原告每月支付赵玉茗税后薪金4.2万元，随后又于同年2月1日签订书面劳动合同约定赵玉茗的工资每月为4000元。

从合同效力来看，由于劳动合同签订在后，而劳动争议的双方在劳动合同签订时均没有提及《聘用入职协议》的效力及内容是否变更，所以这两份合同均有效，其内容对双方具有约束力。

《聘用入职协议》约定的工资薪酬内容涵盖了劳动合同中约定的工资内容，且与赵玉茗建立劳动关系的主体是服装公司，支付方式的约定不影响支付工资的义务主体是服装公司，因此单位应依照《聘用入职协议》的约定向赵玉茗支付工资薪酬，即税后月薪4.2万元；

其次，赵玉茗提交的《确认函》和《离职交接清单》上，均注明了2013年7月至10月欠工资总额为6万余元，上面盖有服装公司人事部的公章。尽管于经理对此不予确认，但因为没有提供反证予以推翻，因此法院对服装公司认为赵玉茗的约定工资为4000元的主张不予采信。

法院结合赵玉茗提交的银行账户汇款单，采信了她的主张，最后判决服装公司一次性向赵玉茗支

付税后薪金15万元。

**工会调解员：  
个人原因辞职没有经济补偿**

给付拖欠工资的诉求得到了支持，但赵玉茗高兴不起来：“这工资本来就是公司欠我的，说到哪儿他们也该给。但这经济补偿金却没拿到，太亏了。”对于赵玉茗的郁闷与不理解，记者昨天采访了北京市丰台区总工会劳动争议调解中心的工会调解员、北京东易律师事务所律师刘仁午。

刘仁午告诉记者，员工提出辞职的，必须符合《劳动合同法》第38条的内容才能得到经济补偿，即（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

从赵玉茗的情况来看，她以公司营运调整为由主动提出辞职，不符合上述由单位支付经济补偿的情形，所以，仲裁委没有支持她的申请。但如果她以服装公司拖欠工资为由提出辞职，情况就会截然相反，因她要求公司支付经济补偿的理由依法有据，将会得到法律的支持。

## 【法律咨询台】

**职工问：  
未婚先孕能否享受产假？**

您好，我想帮朋友咨询一个问题：我朋友小玲怀孕6个多月了。由于种种原因，她和男朋友没有办理结婚登记，可她非常想要这个孩子。她目前从事的是销售类的工作，平时非常辛苦，为了保住孩子，她想请假休息。可考虑自己是未婚先孕，不知道能否享受产假。因此，我想请问，像我朋友小玲这种情况，她能享受产假吗？谢谢！

职工 魏女士

## 律师解答：

北京市常鸿律师事务所主任 常卫东

**未婚先孕有权享受产假  
但不享受产假相关待遇**

妇女生育休产假是法定的，不管其生育是否符合计划生育政策，员工提出要求休产假，企业都应当批准。但是，鉴于您的朋友小玲未婚生育违反了计划生育政策，所以她不能与符合计划生育政策的员工一样，享受到产假期间的待遇，如检查费、接生费、手术费、住院费和药费及产假期间的生育津贴（产假工资）等。

## 法律链接：

《中华人民共和国劳动合同法》第62条：女职工生育享受不少于90天的产假。

《女职工劳动保护特别规定》第7条：女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

《北京市人口与计划生育条例》第40条：机关、社会团体、企业事业组织的职工违反本条例规定生育的，由其在所在单位给予行政处分或者纪律处分；分娩的住院费和医药费自理，产假期间停止其工资福利待遇；三年内不得被评为先进个人、不得提职，并取消一次调级。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**18301020975**  
changlawyer110@126.com