

员工与公司就工资中是否包含700元社保补助各执一词——

# 法院判单位按员工主张工资标准赔偿

## 员工工资标准举证责任由单位承担

□本报记者 王香阁

因不愿与新来的公司承包人签订劳动合同，先后三次入职美视尚家居用品公司的胡丽芬被单位解除了劳动关系。在发生劳动争议并进行维权的过程中，双方因工资标准产生争议：员工说月薪是3500元，而单位称只有2800元，当事人互不相让，且都举证证明自己的主张。经过一裁两审，近日法院采信了胡丽芬的主张，判决单位向其支付拖欠工资、解除劳动关系经济补偿金及未休年假工资等共计3万余元。

### 公司由外人承包 员工不愿降薪变更合同被辞退

“2008年春节后，我从四川老家来到北京打工。经老乡介绍，同年4月1日我被美视尚家居用品公司聘用，因为是第一次出远门打工，时间一长，我对家里放心不下，就在2008年12月31日辞职回了老家。”胡丽芬说，第二年6月1日，她又回到美视尚家居用品公司上班。可干的时间不长，她又辞职了。“2011年春节老家盖房，非让我回去不可，我只好4月30日离职了。”

胡丽芬介绍，2012年7月1日，她第三次入职美视尚家居用品公司工作。“单位跟我签订过两次劳动合同，干的活儿也比较熟悉，我就想一直做下去，没想到这回被老板辞退了。”

她说，单位产品销售不理想，公司金老板将企业交给经销商刘天部承包经营。2016年6月30日，单位向员工发出通知：“本公司从2016年7月1日起由刘天部承包经营管理，目前在职员工的工资发放至2016年6月30日止。凡愿意留在本公司继续工作的员工，于2016年7月1日自愿与刘天部签订劳动合同，不愿意签订劳动合同的员工必须做好岗位交接工作。”

“我们几个老乡打听了一下，那个刘天部虽然以前是省级总经销商，公司做的也蛮大的，但他以个人身份跟员工签订劳动合同，对我们来说没有保障，而且每个人的工资都降了800元，所以大家都不愿意跟他签合同。”胡丽芬说，因她不同意降薪及变更劳动合同主体，金老板告诉她当日双方解除劳动关系。

胡丽芬表示：“辞退我可以，但得把拖欠的工资给我结清啊。”原来，公司已有4个月没发工资了，离职时金老板承诺7月底支付，但到期后未给。胡丽芬多次打电话催促，仍未拿到钱。无奈，2016年9月5日，她申请劳动仲裁，要求确认与美视尚家居用品公司于2008年4月1日与2016年6月30日期间存在劳动关系，并要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金、拖欠工资、未休年假工资。

### 申请仲裁被驳 劳动者继续维权一审获胜

不久，仲裁委作出裁决：驳

回胡丽芬仲裁请求。她不服，向法院提起诉讼。

案件审理时，胡丽芬说：“我入职时老板说每月发一次工资，但现在却经常隔两三个月甚至半年才发薪水，而且也不能全额支付，拖欠薪酬的情况非常严重。我每月工资是3500元，现在还欠我4个月工资呢。”

美视尚家居用品公司办公室温主任作为单位代理人参加庭审。对于拖欠工资，他说：“因销售回款慢，导致单位不能按时发放工资，公司开会时已跟全体员工讲过这个事情，也得到大家的理解。至于目前还拖欠胡丽芬2016年3月至6月的工资，这个我们认。但说到工资标准，并不是3500元，而是2800元。胡丽芬说她在老家已缴纳社会保险，不需要单位再缴费了，所以我们每月另外给她700元社保补助，加起来一共才是3500元。现在她把公司告了，我们只同意按2800元的工资标准支付未发工资。”说着，他提交了工资表作为证据。

胡丽芬对工资表的真实性与实发数额予以认可，但不认可发放的工资中包含社保补助：“我每月工资就是3500元，没人跟我说这里面包含其他补助。另外，从2008年4月1日入职到现在，单位从没让我休过年假，也没支付过未休年假工资。”

温主任厉声说道：“你不能睁着眼睛说瞎话。每年春年都是早放假、晚上班，前后加起来将近休一个月，你还不知足？”

胡丽芬毫不示弱：“假是放了，可没给工资啊，那不算带薪年假。”

“反正单位安排你休了，你就不承认我们也没办法。”温主任显得很无奈。

庭审过程中，胡丽芬介绍了其三进三出美视尚家居用品公司的经过。温主任认可其说法：“由此说明双方存在劳动关系中断的情况，所以你要求单位支付前两次在职期间的未休年假工资，早已超过时效，属于无理要求，而且也说明在2008年4月1日至2016年6月30日期间双方并非一直存在劳动关系。”

胡丽芬沉默了一会儿，然后说道：“2016年6月30日，因为我不接受变更用工主体及降低工资待遇，不愿跟刘天部签订劳动合同，被公司法定代表人金老板口头辞退。这属于违法解除劳动合同，单位应当支付违法解除劳动合同赔偿金。”说罢，她提交公司发的通知作为证据。

对此，温主任说：“这个通知确实是我单位发给员工的，对其真实性认可，但不认可其证明目的。此通知是我公司因调整内部承包关系而向在职员工发放的，目的是为征询员工对这一调整的意见，其内容并没有显示单位想与胡丽芬解除劳动合同。所以，不是单位辞退她，而是她从2016年7月1日就没再来单位上班，是她无故自动离职的，因而我们不同意支付解除劳动合同赔偿金。”

法院经核实了解到，胡丽芬为单位正常提供劳动至2016年6

月30日，此后，单位对她不到公司上班的情况未采取进一步措施。经法官询问，胡丽芬表示若不构成违法解除，则在本案中同时要求单位支付解除劳动合同经济补偿金。

随后法院判决：双方于2008年4月1日至2008年12月31日、2009年6月1日至2011年4月30日、2012年7月1日至2016年6月30日期间存在劳动关系；单位支付2016年3月至6月拖欠工资、2014年9月5日至2016年6月30日期间未休年假工资、解除劳动合同经济补偿金等共计3万余元。

### 单位上诉被驳 员工终获3万余元赔偿

对于法院的判决，美视尚家居用品公司表示不服，上诉至中级人民法院。

庭审时，温主任说：“依据法律规定，确认劳动关系应当确认至劳资双方发生争议时连续存在的劳动关系，并以此来计算是否由用人单位给付劳动者经济补偿金。胡丽芬最近一次入职我公司是在2016年3月1日，所以即使单位要支付经济补偿金，按照《劳动合同法》第47条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。那么，我单位也仅需支付半个月工资的经济补偿金，且每月工资应按2800元计算而非3500元。一审法院判决公司支付1.4万元，属于采用双重标准认定证据，在确认本案双方之间劳动关系方面存在错误，而且也加重了我单位的责任和义务，有悖法律规定。”

“另外，一审法院认定胡丽芬离职前的工资为3500元，与事实不符，她每月工资标准应为2800元。”温主任边说边将一份双方签订的劳动合同书递给法官。

从该劳动合同书中有关劳动报酬的约定来看，除了工资之外，单位还以直补的方式每月向胡丽芬支付700元社会保险补助金。从单位在一审期间提交的工资表来看，胡丽芬2015年11月、12月的工资均为3500元。

温主任接着说：“对于年休假问题，我回去又向单位有关部门和相关人员了解了一下，证实我公司每年春节都张贴放假通知，所有员工都休息将近一个月的假期，这期间与客户没有任何经济业务往来，胡丽芬更无需在家上班，所以年假她确实是休过了。”

停顿了一下，温主任又说：“这起劳动争议案件是劳动者一方滥用司法权力，恶意诉讼，以所谓的确认劳动关系为切入点，以牟取非法利益为根本目的，我们希望中级法院改判一审判决，还用人单位以公道。”

对于单位的上诉请求，胡丽芬则说：“第一，我最后一次入职美视尚家居用品公司是在2012年7月1日，从此时起连续工作至2016年6月30日被解除劳动合同，期间并未中断过工作，单位在一

审期间提交的工资表中，显示向我支付了2015年11月、12月的工资，也能反驳刚才单位说我是2016年3月1日入职的说法；第二，一审法院认定事实清楚，作出了适用法律的正确判决，我表示同意。所以，我不同意单位的各项上诉请求。”

单位未再提交新的证据。经过审理，中级法院近日判决：驳回美视尚家居用品公司的上诉，维持原判。

### 案例分析： 员工工资标准的举证责任由单位承担

在胡丽芬与美视尚家居用品公司的这起劳动争议案件中，她主张的拖欠工资、未休年假工资、解除劳动合同的赔偿金或经济补偿金，在计算时都涉及到工资标准。工资标准高，她得到的赔偿就多，反之，单位就可少支付费用。所以，在一裁两审过程中，对于工资标准究竟是多少成为了双方争议的焦点。

对于胡丽芬的工资标准，单位称是2800元，另外有700元社保补助金，强调700元是补助而不是工资。胡丽芬对此不认可，主张其月薪为3500元，工资中并未包含社保补助费用。

《工资支付暂行规定》第6条规定，用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。《最高人民法院

关于民事诉讼证据的若干规定》第75条要求，有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立。由此来看，关于胡丽芬工资标准的举证责任由单位一方承担。

单位提交双方签订的劳动合同书，其中对于劳动报酬一项，约定除了工资之外公司还以直补方式每月向胡丽芬支付700元社保补助金；单位提交工资表，显示胡丽芬2015年11月、12月的工资均为3500元。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第90条规定，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。在本案中，单位与胡丽芬签订了劳动合同，双方也实际履行了劳动关系，结合在案证据，胡丽芬主张其离职前月工资收入达到3500元具有事实依据，因而法院予以认定。

法院认为，单位未按照实际情况为她办理社会保险等福利待遇，势必会导致胡丽芬的应得工资水平降低，鉴于其按照实际情况主张月工资标准为3500元，法院对此不持异议。所以，一审法院采信其主张的工资标准具有事实和法律依据，二审法院也对此予以了确认。

## 夫妻一方继承的遗产 可以不属于夫妻共同财产

### 案情简介：

张某(男)与王某(女)系夫妻，婚后育有一女小雨。小雨于2008年结婚，但婚后二人一直未育有子女，现在感情也出现问题，但二人未离婚。王某名下有一处位于昌平区霍营街道某小区房产。现王某由于年事已高，身体也不太好，就想百年以后将名下的房子给女儿小雨继承，可是又担心女婿将来要是跟女儿离婚后分走此套房屋部分财产。故来到霍营法律援助工作站咨询；小雨继承了此套房产后，需要什么样的条件才能只归女儿一人所有？

### 法律分析：

根据《中华人民共和国婚姻法》第十七条第四款规定：夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，归夫妻共同所有：继承或赠与所得

的财产，但本法第十八条第三项规定的除外。第十八条第三项规定，有下列情形之一的，为夫妻一方的财产：遗嘱或赠与合同中确定只归夫或妻一方的财产。由此可见，在婚姻关系存续期间，夫妻一方继承父母的遗产一般情况下属于夫妻共同财产，除非遗嘱有特殊约定只归属于夫妻一方的财产。因此，工作人员建议王某可以立下遗嘱约定此房屋在自己去世后由小雨继承，并且只是归属于小雨一人所有，这样就可以使此房屋真正成为小雨的个人财产。



昌平区司法局