

谎称员工欺骗顾客 克扣工资还想免赔

法院查明真相判公司付薪赔钱

□本报记者 赵新政

对于公司及老板的强势，曾换过多家工作单位的卞乾坤是清楚的。因此，当签订劳动合同后又又被公司全部收回时，他没说什么。他心里想的是：“端人家的饭碗，就要受人家的管！”

可是，当公司停发工资、老板又赶他离开时，他再也不能忍受了。到打官司时，他才发现自己所在的公司和老板是那样地蛮横不讲理。

明明是老板要赶他走，公司却说是他自动离职的；自己的工资一直是底薪+绩效，公司非说是固定的底薪+津贴。他为公司拿到了订单，却被说成是违规经营欺骗客户……

幸亏仲裁委及法院依法查明事实，在戳穿公司谎言的同时，于3月27日判决连一分钱都不想给他的公司，向他支付被扣工资及赔偿金合计18986元。

合同签完被收回 员工讨薪遭辞退

现年51岁的卞乾坤来自河南。2016年2月19日，他应聘到北京一家净水科技有限公司。公司老板与他详谈后，决定聘用他担任销售部环境顾问职务。

卞乾坤说，公司在2016年2月25日上午与他签订劳动合同，约定合同期限自2016年2月20日至2018年2月19日，试用期至2016年4月19日。

合同约定，卞乾坤执行弹性工时制度，每月20-25日前以货币形式支付工资。月基本工资为1400元或按基本工资+岗位工资/津贴+绩效工资。其中，绩效工资按当月考核指标完成情况发放。

“说来很不幸！当年9月我未完成销售任务，虽然10月份销售额创了新高，但惹得老板十分不高兴。老板不仅因此辞退了我，还扣发我的工资。”卞乾坤说，由于公司收回了劳动合同，打官司时他只能凭印象和平时收集到的资料来主张权益。卞乾坤清楚地记得，2016年11月15日，他到公司考勤处打卡后找到老板，谈及工资扣发问题。因话不投机争吵起来，老板当即口头将他辞退，并要求立即离开公司。

公司认为扣薪有理 拒绝支付经济赔偿

与公司无法交涉，卞乾坤只好

好向仲裁机构申请劳动仲裁。他请求裁决公司向其支付2016年9月工资2075.50元、10月工资11332.40元、11月1至15日工资855元。此外，他还要求公司向自己支付未提前一个月通知解除劳动合同的代通知金1900元、违法解除劳动合同赔偿金3800元。

庭审中，卞乾坤称其入职签订过劳动合同，但他手里没有。公司与他约定2016年9月1日前的工资底薪1500元，之后为1900元。其工资构成是底薪+绩效。

卞乾坤说：“我的任务是月销售12000元，若完成就发绩效工资1300元；如果超出定额，绩效工资为1300元+超出数额的30%；如果未完成任务，按照销售额除以12000元再乘以1300元计算绩效工资；如果当月没有业绩只发底薪。”

卞乾坤承认他2016年9月未完成销售任务，销售额仅1800元。但是，10月的销售额为42120元，超额完成任务。而公司在10月份扣发了他9月份的工资。他11月15日找老板商谈时又被辞退。

就其主张，卞乾坤提交了银行账户历史明细单、销售顾问薪酬结构复印件及2016年10月考勤表复印件。

公司认可银行账户明细表的真实性，但对其他证据的真实性和证明目的不认可。公司虽主张卞乾坤的工资构成为2016年9月之前为1400元+100元津贴，之后为1400元+400元津贴，但表示无法提供工资发放记录和考勤表。

公司辩称，由于卞乾坤存在违规行为并给公司造成一定的损失，所以，扣除其工资是有原因的，是合理合法的。因卞乾坤自2016年11月1日就不再上班，公司下发通知后仍不到岗，故视其为自动离职，不应向其支付任何赔偿。

仲裁委审理后裁决：公司支付卞乾坤2016年9月工资1900元、10月工资1900元、11月1至15日的工资855元，驳回卞乾坤的其他申诉请求。卞乾坤、公司不服裁决，均向法院提起诉讼。

谎称员工欺骗顾客 因无证据被判赔钱

卞乾坤在起诉时对工资数额进行了调整，请求法院判令公司

支付：2016年9月1日至11月15日扣发的工资15186元，代通知金和违法解除劳动合同赔偿金数额不变。

在法院庭审中，公司辩称，因为卞乾坤以自己的名义到客户家收取款项20000多元，没有上交公司，在离职后又以公司的名义到客户家骗取10000多元，故公司扣留其2016年9月至11月的工资没有发放。尽管如此，公司本着人道主义精神，在其申请仲裁之后决定为其发放工资。其中，9月和10月的应发工资是1400元，11月份因没有上班没有工资。

公司还称，基于现在的情况公司决定改变原来的态度，不同意支付卞乾坤9月、10月的工资共计2800元，以弥补其违规行为给公司造成的损失。之所以这样做，是根据双方在劳动合同中的约定，公司有权对其进行经济处罚。此外，由于卞乾坤自动离职，故其要求公司支付代通知金、赔偿金没有任何法律依据，不同意支付。

针对公司的辩解，卞乾坤说，他的工资在公司有记录，只是没去领。他每月的工资不止1400元，公司所述不实。

法院审理认为，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有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的由负有举证责任的当事人承担不利后果。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。因用人单位减少劳动报酬而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

对于公司主张未发放卞乾坤工资是因为他的违规销售行为给公司带来了损失，因公司未提供遭受损失的证据，法院不予采信。由于公司未提供卞乾坤工资构成的证据，对其相关主张法院亦不予采信。根据双方劳动合同约定，结合卞乾坤的岗位性质及工资实际发放情况，法院认为卞乾坤的工资构成应当是：基本工资+岗位工资/津贴+绩效工资。

关于绩效工资，卞乾坤提供的虽为复印件，公司对此不予认可，但公司未提供其向员工发放绩效工资的依据和标准，故法院认可卞乾坤所述。经核算，其9月份工资为2095元，10月份工资

为12236元。

关于解除劳动合同的问题，公司称2016年11月5日后卞乾坤无故8天未出勤，但未提供考勤表等予以证明，故法院不采信卞乾坤自动离职的答辩意见。

综上，法院判决公司支付卞乾坤被扣工资15186元，支付违法解除劳动合同的赔偿金3800元。

没有证据一味否认 二审确认公司输理

公司对判决不服又提起上诉，称其依据合同约定发放工资没有错误，在卞乾坤违规销售给公司造成严重损失的情况下，公司有权不支付其工资并取消每月400元的福利待遇。由于原审法院认定事实不清，适用法律错误，请求二审法院撤销原判，改判公司无需向卞乾坤支付工资和赔偿。

对于卞乾坤是否存在违规销售问题，二审法院查明，卞乾坤提供的合约编号为5162的发货通知单一份，证明其2016年9月完成业绩1800元。卞乾坤提供的盖有公司财务部收款专用章的编号为NO.0132056的商品认购确认单一份，证明其10月销售业绩42120元。公司对这些证据的真实性和证明目的虽不认可，但不能说明其具有哪些违法性。

卞乾坤提供2016年11月11日的公司业务管理事项审批表复印件、与老板的通话录音，证明其工作至11月15日并与老板因工资问题发生争执，老板口头表示开除卞乾坤。公司对这些证据的真实性及证明目的亦不认可，但不申请对录音进行鉴定。

另查，卞乾坤每个月的工资均为3000元以上，远远高于公司主张的工资标准。

二审法院认为，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。而公司一直不提供相关证据，只对员工提供的证据一味否认，在卞乾坤实发工资均高于公司主张的标准，公司又不能作出合理解释的情况下，原审法院采信卞乾坤的主张并无不妥。由于公司不申请相关录音鉴定，故可认定系公司违法解除了双方劳动关系。

综上，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

丰台工商分局查获 假冒“Burberry”、“Prada”、“LV”、“Dior”牌箱包

2018年3月22日，丰台工商分局稽查大队接到商标权利人投诉，称在丰台区一家尾货批发市场内，有多家摊位里存在销售侵权箱包的情况。接到举报后，丰台工商分局稽查大队立即组织执法力量，与商标权利人一起，对现场进行突击检查。在现场，执法人员共发现4户商家正在销售“Burberry”、“Prada”、“LV”、“Dior”四种品牌的箱包，经现场商标权利人鉴定，这4户商家销售的以上四种品牌的商品均为假冒，执法人员对现场假冒箱包进行了清点，总计130余个，执法人员依法对以上侵权商品进行了扣押，同时进行现场拍照取证，并约见当事人于指定日期到丰台工商分局接受进一步调查取证。这些远低于正品价格的箱包流入市场，不但会扰乱正常的市场竞争秩序，而且也会损害消费者的利益，丰台工商分局将加大重点商户的检查力度，与商标权利人建立快捷有效的沟通机制，对市场上侵犯商标专用权的违法行为进行严厉打击，为商家营造公平公正的竞争环境，保障消费者的合法权益。(高广茂)



公告

张森儒(身份证号11011119950304****)，因你自2018年2月28日至今一直未到公司上班，也未履行请假手续，请您于2018年4月8日前返回公司说明情况。逾期不返回公司的，我公司将按照《考勤管理规定实施细则》中相关规定给予你旷工处理。连续旷工超过3个工作日，严重违反单位规章制度的，我公司将给予你解除劳动合同处理。公告期为60天。本公告期满后，我公司将与你解除劳动合同。北京市首都公路发展集团有限公司 京开高速公路管理分公司

【常律师信箱】

常律师：

您好。

我于2014年5月入职某公司，合同签订了两年。合同到期后，用人单位不继续与我签订劳动合同，我也想换个公司就解除了劳动合同。与此同时，公司还给了我一定的经济补偿金。

请问经济补偿金也要被扣税吗？我想核对下数字是否有问题。谢谢！

答：

根据《财政部、国家税务总局关于个人与用人单位解除劳动

关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》，个人因与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用)，其收入在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过的部分按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》(国税发[1999]178号)的有关规定，即“对于个人取得的一次性经济补偿收入，可视为一次取得数月的工

资、薪金收入，允许在一定期限内进行平均。”

具体平均办法为：以个人取得的一次性经济补偿收入，除以个人在本企业的工作年限数，以其商数作为个人的月工资、薪金收入，按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工作年限数计算，超过12年的按12年计算征收个人所得税。

据此，您的一次性补偿收入若未超出当地上年职工平均工资3倍数额，免征个人所得税。其中个人按国家和地方政府规定

比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险金、基本养老保险金、失业保险基金在计税时应予以扣除。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：13601074357

lawyerchang@188.com

【常律师信箱】由劳动午报主办，北京司法大讲堂与北京市常鸿律师事务所协办。该栏目针对职工群众关心的法律和维权问题进行解答。如您有法律问题或疑惑，也可来电咨询常鸿律师事务所。我们将全力以赴，维护您的合法权益。