约定年薪20万 发放4万即拒付

员工告单位因举证不力损失收入2.2万

□本报记者 赵新政

俗话说，打官司就是打证据，谁拥有证据谁就能立于不败之地。

李波就是这样，在与公司发生劳动争议后，他凭借手中的老板谈话录音、公司招聘广告和工资表等证据，一举摧毁了公司企图泯灭其近16万元年薪的计划。

李波说，公司与他约定年薪20万元,但支付4万余元后就不再支付了。但在诉讼中,他却因举证不力未能实现自己的证明目的，从而造成2.2万余元经济损失。

尽管没有实现自己的诉讼目标，二审法院于4月9日驳回了他的上诉请求，他仍然认为自己在与公司的较量中没有输。

索要欠薪得罪老板 劳动关系也被否认

李波今年47岁，大学毕业后一直从事采矿作业。为了增加收入，同时也为了开阔视野，他于2016年2月通过网络招聘入职金蒙公司。公司与他约定从2016年4月26日至11月5日在本单位工作，具体业务是到本公司投资管理的蒙古国某矿业发展有限公司（以下简称“矿业公司”）工作，职务是采矿工程师。

由于公司没有与他签订劳动合同且未为他缴纳社会保险，法定代表人单庆在和他谈话时说，他的工资属于年薪，总额为20万元。

“第一次出国、干6个月的工作就能拿到一年的钱，这样的安排让我很满意！”李波说,没想到的是在国外期间公司未向其支付工资,回到国内后仍然没有支付。

“我是工薪阶层，全家人都要靠工资生活。公司这样做，实在让我难受！”李波说，忍无可忍之时，他开口向公司要钱。第一次要钱，公司向他支付42369元。此后，就没有了。

在他坚持下，双方虽经多次协商，公司也不同意支付余下的钱。“这是为什么？公司不说原因，我也弄不清楚。为这事，我把老板得罪了。他不理睬我，还不让别人理睬我，甚至不让我进公司的大门。不得已，我只能申请劳动仲裁，请求裁决公司支付欠款。”李波说。

仲裁庭审时，公司不仅不承认欠薪的事实，而且矢口否认曾经招用过李波，并主张因双方不存在劳动关系，更不可能存在欠付工资的事情，要求驳回李波的全部仲裁请求。

系列证据还原事实 公司被判支付赔偿

公司老板突然变卦，大大出乎李波的意料。由于猝不及防，证据准备不充分，仲裁委裁决驳回李波的仲裁请求。李波不服裁决，诉至法院。

李波诉称，2016年4月26日至11月5日，他服从公司安排，到本公司下属企业即位于蒙古国的矿业公司工作。公司与其约定的工资为20万元，但至起诉时只支付42369元。双方之间没有签订劳动合同，公司也没有为他缴纳社会保险。由于多次要求公司支付欠薪无果，故诉至法院，请求判令公司向其支付上述期间工资差额157631元、解除劳动关系经济补偿金31087元、未签劳动合同二倍工资差额169946元。此外，还有因索要欠薪付出的交通费2459.5元、住宿费1360元。

公司辩称，本公司与矿业公司不存在隶属和控股关系，但两家公司聘请同一自然人单庆为法定代表人。本公司不具备劳务派遣资质，不能进行劳务派遣，故李波去矿业公司工作是矿业公司直接聘用的，不是本公司派遣的，这些行为与本公司无关。由于本公司与李波不存在任何实际用工关系，故不应承担用人单位的法律责任，请求驳回李波的全部诉讼请求。

李波在法院庭审时就其所述提交了自己与单庆的谈话录音。在该录音中,单庆有“月底给你工资，我是蒙古国矿业公司的法人代表”等表述。李波提交的赶集网网页的公证书载明，矿业公司在赶集网上的招聘信息有“金蒙公司拥有的矿业公司在蒙古国投资拥有能源矿产和农牧畜产等实业”等内容。李波的护照显示其出入境时间与其主张的在蒙古国工作的时间一致。对这些证据,公司虽不认可但未提交反证。

另外，李波还提交工资表一张，用以证明其工资标准。该工资表显示，李波年薪20万元，在矿业公司出勤天数188天，标准工资为103014元，考核后的工资为90136.99元，日工资547.95元，实发工资84736.99元，已发工资42368.49元。公司提交的工资表，与李波提交的这份工资表内容一致。

法院审理认为，发生劳动争议的当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。李波虽在矿业公司提供劳动，但该公司与金蒙公司的法定代表人为同一人，且李波提交的公证书也证明了两家公司之间的关系。据此，应当采信李波系金蒙公司派往矿业公司工作的主张。

由于李波主张的20万元报酬与其提交的工资表内容不符，法院对此不予采信，但认定其考核后工资为90136.99元，公司应再向其支付工资差额42368.5元。

法院认为，因公司未与李波签订劳动合同，依据《劳动合同法》规定应支付相应期间二倍工资差额78150.69元。因李波回国双方劳动关系解除，公司应支付解除劳动关系经济补偿金14383.56元。由于李波要求公司支付其索要工资发生的交通费、住宿费等诉讼请求没有法律依据，法院不予支持。

综上，法院依据《劳动争议调解仲裁法》《劳动合同法》相关规定作出了相应的判决，并判令公司在判决生效后7日内完成给付，否则加倍支付迟延履行期间的债务利息。

工资证明详细具体 其他解读缺乏依据

李波不服判决提起上诉。其主要上诉理由是：

一、一审法院错误地认为公司提交的工资表上有他的签名，便想当然地认定这是他同意公司所核算的工资数额的确认。而事实不是这样，实际情况是他在诉讼前向公司索要欠薪时，公司在扣除已给付的工资及部分扣款后，按照其实际工作天数核算出了相应的工资数额并记载于工资表中，这些数据是有很大误差的。

二、他向一审法院提交工资表时已经注明自己的证明目的，在庭审时又明确说明该工资表只是为了证明双方之间存在劳动关系，其工资总额为20万元，至于公司在工资表中计算的日工资等数据不仅不是事实，而且存在严重错误，是违反法律规定的。

三、因蒙古国气候条件的限制，采矿业的工作时间只能是每年的5月到11月份，冬天无法工作。他在与公司洽商劳动报酬时就谈好5月到11月份为实际工作期间，工资报酬是20万元。现在，公司主张实际给付工资应为84736.99元，它就应当对该工资数额的来源承担说明责任，并举证予以证明，否则就应按20万元的标准发放。

二审法院审理认为，因双方提交的工资表均显示李波年薪20万元，李波出入境时间与工资表显示的出勤天数相一致，故一审法院对该工资表予以采信，并按照工资表核算李波的工资差额并无不当，本院予以确认。

李波称公司与他已约定5月至11月在蒙古国工作，给付工资20万元，不同意按照考勤天数支付工资。该主张有违常理，且其无充分证据证明该项主张，故二审法院认为李波应承担相应的不利后果，对其该主张不予采信。

鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，李波的上诉理由依据不足，近日二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

【常律师信箱】

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：

您好！

公司因市场需要发出搬迁通知，将公司搬迁到省会，好多员工基本在当地，不想过去，但也有员工想要跟着过去闯一闯。我在公司工作快三年了，公司也询问了大家的意见，但是大家可能都处于考虑状态，没有提出要离职的。这几天，我一直在想要不要跟公司说我不想去。

请问在这样的情况下，如果我们不愿意去，可以要求公司支付经济补偿吗？具体的补偿标准是什么？

答：

根据《劳动合同法》第四十六条的规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。

根据《劳动合同法》第四十条规定:有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

原劳动部办公厅关于印发《关于<劳动法>若干条文的说明》的通知第二十六条也对于“劳动合同订立时所依据的客观情况”作出明确解释，即“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等。

就您提供的情形，如符合上述《劳动合同法》第四十条规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的”的情形。用人单位提前三十日以书面形式通知您本人或者额外支付您一个月工资后解除劳动合同，您可以要求用人单位支付经济补偿金。

支付标准根据《劳动合同法》第四十七条的规定计算，即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。月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

莫因培训“赔”钱又折兵

现如今，就业压力让许多大学生，甚至是成年人成为“考证族”，很多人认为多考一张证，就多一张就业通行证，同时还面临各类优秀人才的竞争。因此各种培训班广告充斥着网络，然而当前培训机构鱼龙混杂。

近日，延庆工商分局接到几起消费者投诉，他们反映经营者通过电话联系，告知其能通过所谓的培训发放相应的从业资格证，并保证百分百过关，百分百领证，并承诺“无理由退班”、“无条件退费”。于是当事人按照对方的要求交付了定金，几周过后，所有消费者都没有接到经营者一方通知培训或者“办证”的消息。更可怕的是，他们拨打经营者的联系方式却始终都联系不到对方，最终造成了不必要的金钱损失。

在此，延庆工商分局提醒广大消费者，在选择培训服务时要注意以下三点：

1. 参加培训需理性。部分培训机构，事前信誓旦旦地承诺，事后却用各种理由搪塞，甚至于矢口否认当初的承诺。对此，应该理性选择培训班，避免“报班容易退班难”的尴尬；

2. 擦亮眼睛防受骗。在选择培训机构时，一定要再三核实机构的资质，尽可能地先期实地查看、了解。同时，还可采用网络搜索的办法来查询网友对相关机构的评价；

3. 脚踏实地。现如今“买证”现象依然存在，但为了自己和他人的生命财产安全，希望广大消费者脚踏实地，避免不必要的损失；

4. 留存证据，以备维权之需。注意保管好培训班广告，收费凭证、合同等相关证据，如果遇到纠纷，应及时向有关部门投诉。

(延庆工商分局 任静)

延庆工商专栏