

两家公司合发一份工资 其中一家否认劳动关系 游戏公司拆分工资被判补足差额

□本报记者 李婧

董某是一家游戏股份有限公司的员工，她因不服仲裁裁决起诉到法院。她说自己的工资是2.6万元，其中的6000元一直是该游戏公司的关联公司即某贸易有限公司来发放。由于这部分工资被莫名扣发，引发了她与公司之间的争议。

北京市海淀区法院法官蔡笑庭审本案时，董某称贸易有限公司的股东陈某是游戏公司老板聂某的母亲。法官询问此事是否属实时，被告公司一再否认。直到法官查询到陈、聂二人的身份证所显示的户籍地址一致时，公司才承认这一事实。

近日，法院在查明事实基础上，终审判决游戏公司补足董某被欠发的工资差额。

职工称工资被莫名扣除

董某今年37岁，离职前担任游戏公司的UI平台总监。她说，自己于2011年入职，从2013年11月开始月薪达到2.4万元，之后又涨到2.6万元。这些工资中，2万元由游戏公司发放，其余部分由游戏公司的关联公司——某贸易有限公司发放。

2016年11月开始，贸易公司停止发放董某的6000工资。

董某认为，公司应当向其及时足额发放工资。被扣工资后她起诉了游戏公司，要求补足差额部分。另外，她还要求游戏公司补发加班费8万余元。

游戏公司辩称，董某月工资是2万元，已经足额发放。

为查明事实，法官追加贸易公司为案件第三人参与诉讼。该公司述称，其与董某没有劳动关系，不应向其发工资。

月薪是2万还是2.6万？

为证明自己的工资一直由两部分组成，董某向法院提交了自己的银行卡交易明细单。

银行交易明细显示，2013年11月开始，贸易公司每月向董某转账“工资”4000元，从2014年3月起涨到6000元。这笔款项发放到2016年10月之后再没发放。董某表示，这就是单位拖欠的工资。

在董某提交的另一张银行卡明细中可以看到，游戏公司每个月上半月向董某发放1.5万元左右的工资。董某解释称，这是游戏公司在扣缴社保、个税等之后的实发金额，税前金额是2万元。

董某还提交了一份与游戏公司CEO任某的通话录音。在录音里董某说，因为她工资高，再涨工资怕别人有意见，游戏公司法定代表人聂总找到她，说要以其他方式给她涨工资，并在她提出离职的时候再次涨工资予以挽留。

对此，任某回答说：“知道，他

说从另外一个公司打的款……”

董某还提交了一条2013年10月27日的短信，内容为一位自称聂某的人向董某索要银行卡卡号。这一时间与贸易公司向董某开始转账的时间相符合。

董某称，贸易公司与游戏公司是关联公司，贸易公司的股东陈某就是游戏公司法定代表人聂某的母亲，所以，聂某通过贸易公司给她发放承诺的部分工资。

股东是不是老板母亲？

贸易公司定期向董某支付款项，该行为是否与游戏公司有关？两家公司是否存在关联关系？弄清这些事实是裁判案件的关键。

在法庭上，审判长蔡笑法官询问被告代理人：“陈某是你公司法定代表人聂某的母亲吗？”代理人回答：“需要回公司进行核实。”

蔡法官要求聂某在指定日期到庭接受询问，并向某游戏公司开具协查函，由代理人持函查询两公司工商档案中聂某与陈某的身份信息。

虽然公司代理人查到了档案信息，上面有陈某和聂某的身份证号码，但是，聂某没有按法庭要求的时间出庭应询，档案信息也没有显示其家庭成员。

游戏公司代理人则称，老板聂某突然找不到了，至于陈某是不是聂某母亲，代理人依然不清楚。

蔡法官根据聂、陈二人的身份证号码调查发现，他们的身份证户籍所在地是同一个地址。

见此情景，游戏公司代理人匆匆打了一个电话，随后表示：“刚刚打通聂总电话，他与陈某确实是母子。”

每月6000元是馈赠还是工资？

为了查明董某工资是不是由游戏公司先打给某贸易有限公司

再转发给董某，法院责令游戏公司带账簿到法庭说明情况，又责令贸易公司派员到法庭说明为何向董某支付名为“工资”的款项。

贸易公司财务人员称，两家公司确实有财务往来，贸易公司曾借款给游戏公司。贸易公司法定代表人张某表示，他本人与聂某是“发小儿”，贸易公司的总经理是聂某的姐夫。聂某有钱存在贸易有限公司账户上，因此，贸易才受聂某委托向董某发工资。因董某入职游戏公司后表现好，聂某个人向董某支付生活补贴。

在之后的庭审中，贸易公司坚称与董某没有关系，因聂某是公司债权人，其受聂某的指示向董某支付款项。因为没有相对应的放款项目，所以，以“工资”的项目放款。

法院判决补发工资

一审判决支持了董某要求游戏公司补足工资的要求。

之所以这样判决的原因是，虽然贸易公司称每个月发放6000元是聂某个人向董某赠与，不属于工资。但该主张存在以下疑问：一是在款项来源上，贸易公司和游戏公司的表述有矛盾，一会儿说是聂某在贸易有限公司存有款项，一会儿说聂某是贸易公司的债权人，而财务人员又称贸易公司是游戏公司的债权人。总之，贸易公司没有说明为何向董某按月支付款项。二是董某提交的录音等材料，多次提到“工资”，其性质更符合工资的特征。

针对游戏公司的所作所为，一审判决书写道：依据《民事诉讼法》规定，民事诉讼应当遵循诚实信用原则，当事人应诚实信用、依法正当行使自己的诉讼权利，不应出于规避法律责任之目的而虚假陈述或进行非善意诉讼行为。

本案中，针对游戏公司与贸易公司间有无关联关系、聂某与陈某间是否母子关系，186手机

号是否是聂某使用，争议的6000元款项是否某游戏公司支付等问题，游戏公司均采用拖延、否认态度，拒不向法院如实陈述其了解、掌握的相关信息。因此，法院对游戏公司在本案诉讼阶段的不诚信行为提出批评。

另外，《北京市工资支付规定》规定，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保留二年备查。即用人单位应如实的记录、反映劳动者的工资标准及工资支付情况，并留存备案。本案中，游戏公司采用拆分方式，以本公司账户及另外公司账户向劳动者董某支付工资，该种对工资拆分进行支付的方式既对案件的事实审理查明造成障碍，也暴露出游戏公司在向员工支付工资以及企业财务管理方面存在的问题。

游戏公司对一审判决不服上诉，被二审法院驳回。

法官提示

当事人在法庭上须讲诚信说实情

蔡笑法官介绍，根据《民事诉讼法》规定，民事诉讼应当遵循诚实信用原则。人民法院认为有必要的，可以要求当事人本人到庭，就案件有关事实接受询问。在询问当事人之前，可以要求其签署保证书，保证书应当载明据实陈述、如有虚假陈述愿意接受处罚等内容。当事人应当在保证书上签字或者捺印。负有举证证明责任的当事人拒绝到庭、拒绝接受询问或者拒绝签署保证书，待证事实又欠缺其他证据的，人民法院对其主张的事实不予认定。

蔡笑法官说：“作为基层法院的一线法官，我们的工作就是依据证据发现事实，依法做出裁判。在庭审中出现的不诚实的陈述，在客观证据面前不堪一击。案件的事实最终会根据证据一一还原。”

以聘经理之名招工人员 工有权辞职并索赔

编辑同志：

两个月前，我根据一家公司高薪聘请部门经理的启事，与之签订为期三年的劳动合同。此后，公司提出必须在生产车间工作两个月方能就职。基于种种考虑，我服从了公司安排。

直到现在公司仍没有履行承诺。在我的一再要求下，该公司还推三阻四。经人提醒，我才得知原委：因为车间生产具有职业危害，很难招聘到对应员工，公司便以高薪聘请部门经理之名行招收车间工人之实。车间像我这样入职的人有多个，由于公司严禁员工间相互打听、透露工作事宜，所以大家之间互不知情。

请问：我能否解除劳动合同并索要赔偿？

读者：冯敏琳

冯敏琳读者：

你有权随时解除劳动合同并向公司向索要赔偿。

一方面，公司违反了自身的法定义务。

《劳动合同法》第八条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”

《职业病防治法》第三十四条规定：“用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更，从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位应当依照前款规定，向劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。用人单位违反前两款规定的，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业……”

本案中，公司在招聘广告里，在签订劳动合同时在履行劳动合同的过程中，均以高薪聘请部门经理之名行招收车间工人之实，让应聘者从事具有职业危害的工作，明显属于故意隐瞒真相欺诈，且违反上述规定。

另一方面，你有权解除劳动合同。

《劳动合同法》第二十六条第（一）、（三）项已明确规定“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的”“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效，而该法第三十八条则明确赋予了劳动者对此类合同的解除权。

再者，公司必须赔偿损失。

《劳动合同法》第八十六条指出：“劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。”据此，你可以要求公司进行相应的赔偿。

颜东岳 法官

务工试用期岂能随意延长

案情介绍：

近日，家住延寿镇下庄村

的赵女士来到延寿镇法律援助工作站进行咨询。今年5月赵女士经人介绍到一家企业工作，并与该工厂签订为期一年劳动合同，试用期为2个月，工厂承诺试用期工资为2800元，转正后工资为4300元，另有奖金。两个月试用期过后，该工厂负责人以

赵女士试用期内工作不符合要求为由，要求再延长2个月的试用期。赵女士认为既然已经签订劳动合同，就该按照合同履行，随后她带着疑虑来到延寿法律援助工作站进行咨询。

法律分析：

工作站工作人员了解情况后，向赵女士详细解释道：根据《劳动合同法》第十九条第

一款“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月”以及第二款“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定。结合赵女士的情况，用人单位不能再要求延长试用期，赵女士表示在了解法律规

定之后，将依法维护自己的权益，用法律为自己做主。



昌平区司法局