

合同约定与实际发放不一 银行转账与现金支付并存

“工资拆分”到底有多大陷阱?

□本报记者 赵新政

一般来说,职工无需介意单位是以现金形式发放工资,还是以银行转账方式发放工资。只要到手的工资总额不少,职工甚至可以不在意劳动合同约定的工资与实际发放的工资有多大的差距。然而,当这些原本可以忽略的问题形成了争议,就会变成职工维权的“拦路虎”。

去年,在一家车辆改装公司担任钣金工的史一元就遇到了这样的麻烦。虽然他的月工资为4200元,但公司每月通过银行转账发1600元,用现金支付2600元。到劳动合同终止计算离职经济补偿时,公司非得按1600元的标准进行计算,双方因此产生争议。

本案历时将近一年,经仲裁、法院二审终于在3月27日结案。在查明事实真相的基础上,公司需向史一元支付欠薪、经济补偿、代通知金等合计53213元。



合同到期戛然而止 员工索要离职补偿

今年53岁的史一元是一位老资格的汽车钣金工,在多家单位工作之后于2014年10月入职北京一家汽车改装公司。该公司是一家信用担保有限公司下属单位,具有丰富的资金管理经验。

工作2年后,公司再次与史一元签订劳动合同时,在合同中约定:甲方为汽车改装公司,乙方为史一元;合同期限为2016年4月1日至2018年3月31日;乙方工作职务为钣金工;月基本工资为1600元,效益工资按公司具体规章制度给付。

史一元说,在这份劳动合同中,只有他本人签名是真实的。由于签订时合同是空白的,所以,其他内容都由公司填写。

史一元说,他在2017年3月9日前的月工资是3300元。此后,他的月工资调整为4200元。平日里,公司通过银行转账1600元和现金支付2600元两种形式向他支付工资。

“由于工资总额一分钱不少,所以,我一直没有在意合同中标明的工资金额。”史一元说,合同到期后公司连个招呼也不打,当即通知他走人。而此时,他已在公司又工作了半个月时间。

“凭我的技术经验,虽然离开公司后不愁找工作,但我觉得公司不提前通知就突然叫停我的工作,这是对我的不尊重。况且,公司还欠我很多工资没有发放,哪里有说走就走的道理?”史一元说,他要求公司结清欠薪、给付离职经济补偿并支付未提前一个月通知的代通知金,却遭到公司的拒绝。

仲裁法院判令补偿 补偿金额相差较大

2018年4月16日,史一元向仲裁委递交申请。仲裁委审理后裁决公司需向史一元支付终止劳动关系经济补偿金4881元、未提前一个月通知终止劳动关系代通知金1923元,但驳回了他的其他仲裁请求。

史一元不服裁决,以仲裁委计算经济补偿数额有误、未支持其追偿欠薪为由,向法院提起诉讼。请求法院判令公司向其支付:1.被拖欠的2017年3月1日至2018年4月15日工资差额39250元;2.终止劳动合同经济补偿金16800元;3.未提前一个月通知终止劳动关系代通知金5793元。

公司答辩称,其在劳动合同到期之前30日已经以书面形式通知了史一元劳动合同到期不再续签,故不存在未提前通知的事实,亦不应支付未提前30日通知的代通知金。此外,其已将史一元工作期间的所有工资发放完毕,不存在欠薪的事实。

公司认为,史一元主张的经济补偿金的计算标准,缺乏事实与法律依据。故不同意史一元的全部诉讼请求。

法院审理认为,用人单位对劳动者的工资负有举证责任。本案中,公司提交的银行转账记录和现金支出凭单,可以证明其发放工资的方式有银行转账和现金支付。然而,其主张的史一元的工资标准明显低于市场平均工资标准,对此法院不予采信。在没有其他证据佐证的情况下,采信史一元关于工资标准的主张。

鉴于公司没有足额为史一元发放工资的事实,法院认为,公司应当支付史一元2017年3月1日

至2018年3月31日被拖欠的工资。由于史一元无证据证明其在劳动合同到期后继续在公司工作,故对其所谓的多工作15天的主张不予支持。

法院认为,史一元的劳动合同到期终止,公司应按照《北京市劳动合同规定》的要求提前30日通知史一元不再续签,可公司未提交充分的证据证明其履行了上述义务,故对史一元要求支付代通知金的诉讼请求予以支持。

综上,在扣除史一元向公司借款之后,法院判令公司向其支付相应期间工资差额32740元、终止劳动合同经济补偿金14700元、代通知金5793元,三项合计53213元。

“法院的判决比仲裁裁决的数额整整多出46409元。”史一元说,这是对其工资标准认定不同得出的不同结果,仲裁采用的是合同约定的1600元的工资标准,而法院采用的是4200元的工资标准。

二审详查工资标准 公司谎言终被戳穿

法院判决后公司不服,其向二审法院上诉称:原审判决关于史一元的月工资标准及未提前通知终止劳动关系的事实认定错误,且适用法律错误。请求撤销原判、改判公司无需支付原审判决的全部款项。

二审过程中,公司主张史一元的月工资为1600元,每月通过银行转账支付,仅在无法转账的情况下才通过现金发放工资。为此,提交书面劳动合同、银行转账记录及现金支出表加以证明。劳动合同在载明相关事实的同时,还显示:史一元的效益工资按公司具体规章制度给付。

此外,公司还主张其单位2017年经营状况不佳,没有盈利,故不存在效益工资。对此,还提交纳税申报表加以证明。

史一元说,其2017年3月9日前月工资为3300元,此后调整为4200元,公司每月通过银行转账1600元和现金2600元两种形式支付工资。为此,他向法院提交员工工资调整表复印件、银行转账记录等予以证实。

关于工资支付情况,史一元说,其2017年3月之前的工资均已同时以转账和现金方式支付完毕,但此后公司并未按时支付工资。其认可公司于2017年8月后陆续把2017年3月至11月的转账部分工资补齐,但现金部分工资一直未予发放。

对此,公司称2017年12月之前的工资已通过银行转账的方式支付完毕,2017年12月至2018年3月的工资通过现金方式向史一元发放。史一元称其2018年1月、3月各领取了3000元现金,但这些现金数额与公司主张的工资标准并不一致。公司另主张通过借款形式预付史一元工资2000元。

二审法院认为,公司与史一元就工资支付方式及工资标准说法不一,公司作为用人单位应对工资支付情况承担举证责任。由于公司未提交应由其按照工资支付周期编制的工资支付记录,亦未能就其所谓在无法转账时才发放现金提供相应的证据,且其发放的现金数额与其所主张的工资标准并不一致,在此情况下,原审法院采信史一元关于工资支付方式及工资标准的主张并无不当。

根据查明的事实,二审法院认为,原审法院所作判决并无不当,应予维持。依照《民事诉讼法》第170条第1款第(1)项之规定,判决驳回上诉,维持原判。

女子手撕庭审笔录被罚款2万拘留1天

□本报记者 王路曼

3月19日上午,密云法院开庭审理一起物业服务合同纠纷案件。被告女子李某因情绪激动当庭撕毁庭审笔录、藐视法庭纪律,妨害了正常的民事诉讼程序,被法院依法处以2万元罚款并拘留1天的处罚。

案件回放

当天上午,某物业公司诉被告李某等6人物业服务合同纠纷案在密云区法院开庭审理。庭审中,业主方认为物业服务不到位,

部分业主哄闹法庭。在长达3个小时的庭审结束后,6名被告均拒绝在庭审笔录上签字。

事发当天监控显示:11点53分,一位身穿橘色连衣裙的女子背对着摄像头,趁法官转身之际,撕毁了开庭笔录,场面一度十分混乱。虽然法警迅速出警,将该女子控制。经查,该女子就是李某。

由于李某无故撕毁笔录,严重藐视法庭,挑衅司法权威,法官对她进行严厉训诫。此后,李某认识到自己的错误且造成了严重后果,承诺今后不会再犯。

根据李某的行为,密云法院依法对其作出罚款2万元及拘留1天的处罚决定。现在,李某已全额缴纳了罚款。

法官说法

“在审理案件过程中,当事人应当尊重司法工作人员,遵守法庭规则,听从法官指挥,以适当的方式表达主张自己的权利,确保良好的司法秩序。”密云区法院参与本案审理的法官表示,任何藐

视司法权威,严重妨害诉讼秩序,损害司法尊严的行为都将受到法律的制裁。

庭审笔录是人民法院案件审理过程中全面、客观真实的记录,是司法权威的象征。本案中,李某撕毁开庭笔录的行为符合《民事诉讼法》及其司法解释中妨害民事诉讼的情形。因此,密云法院及时制止李某的违法行为并对其进行罚款拘留,既对其本人进行了普法教育,更彰显了司法正义,维护了司法尊严。

发生劳动争议 可通过哪些途径解决?

常律师:

您好!

我有一位朋友与公司之间因工资问题发生了矛盾,要求用人单位按劳动合同的约定发放工资。我想咨询一下,职工与公司发生劳动争议后,当事人可通过哪些法律途径处理劳动争议?法律对此有相关的规定吗?谢谢您的答复。

答:

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四条、第五条及第九条规定,发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议。发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。用人单位违反国家规定,拖欠或者未足额支付劳动报酬,或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的,劳动者可以向劳动行政部门投诉,劳动行政部门应当依法处理。

据此,发生劳动争议后,当事人可以通过协商、调解、仲裁和诉讼四种途径解决劳动争议,除此之外,用人单位违反国家规定,拖欠或者未足额支付劳动报酬,或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的,劳动者可以向劳动行政部门投诉,劳动行政部门应当依法处理。

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:
13601074357

lawyerchang@188.com



怀柔区市场监督管理局 三项措施开展重大活动保障工作

随着怀柔区1+3战略的发展和怀柔区会都功能定位,怀柔区市场监督管理局做好食品安全服务保障准备工作。一是提前谋划制定保障预案,从保障和应急预案的制定、从业人员管理培训、食品采购、加工制作、食品留样和索证索票等方面,提出了具体要求;二是主动出击加强监督检查,对服务重大活动的酒店等餐饮机构进行定期检查,重点现场查看了后厨管理和操作场所及设施设备,并对发现的食品安全隐患组织了整改;三是加强约谈签订责任书,与服务重大活动相关餐饮单位主要负责人进行了食品安全责任约谈,并签订了《重大活动食品安全责任书》。



怀柔工商专栏