

违规拆分工资导致员工工资标准降低

公司按低标准发待岗工资被判补差

□本报记者 赵新政

入职时，公司要求刘洵（化名）提供2张银行卡，且其中一张是非本人的。对此，公司的解释是其工资每月分2笔发放，一笔发到他本人的银行卡上，另一笔发到非本人的银行卡中。他认为，只要每月领取的工资总额未降低，怎么发都可以。

转眼间，2年过去了。当领取2020年2月份工资时，他发现比原来少了将近一半。此后，他被安排待岗，所领工资连最低工资标准都没达到。而公司不承认少发工资的事实，并称公司受新冠肺炎疫情影响处于停业状态，已经尽到了法定义务。

结合刘洵陈述及其与特定银行卡持卡人之间银行账户往来情况，法院采信刘洵的主张，确认公司未足额发放工资，同时，判令公司向刘洵支付2020年2月至5月工资差额9565.04元、未休年假工资22068.96元。公司不服该判决提起上诉，二审法院于8月10日终审判决驳回上诉，维持原判。

每月工资分两笔发造成工资基数减半

刘洵说，他于2017年8月1日入职。按照劳动合同约定，他在公司担任总经理助理职务，月工资标准为1.9万元。他的工资实际上是由2张银行卡发放，一张是他本人的，另一张是他岳母张某的，2张银行卡每月所发金额之和是他本人的实际工资数额。之所以这样发工资，是按照公司法定代表人魏某对他提出的要求。

“这种发放工资的模式一直持续到2020年2月。”刘洵说，在职期间，公司每月都会将1万元发放到他本人银行卡，另一笔9000元需要发放至张某的银行卡中。为此，提供了本人银行流水及张的银行流水予以证明。

“因疫情来临，我正常上班至2020年2月，从3月起开始在家待岗等候公司通知。然而，公司却按1万元的工资标准向我发放2月份的工资，此后连最低工资都不发了。”刘洵认为，其居家待岗非本人意愿，系公司原因造成的。在公司未停工停业的情况下，应当向其足额支付工资，而不能依据《北京市工资支付规定》第27条规定支付生活

费。

为此，刘洵向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付2020年2月1日至6月19日工资差额8.48万元、2017年8月1日至2020年6月19日未休年假工资4.5万元。

仲裁庭审中，公司辩称，刘洵的月工资为1万元，刘洵所称另外9000元并非其本人工资，公司不存在降低刘洵工资标准的情形，更不存在减半支付工资的事实，故不同意刘洵的全部请求。

经审理，仲裁机构裁决公司向刘洵支付2020年4月至5月待岗工资差额564.28元、2017年8月1日至2019年12月31日未休年假工资22068.96元，驳回刘洵其他请求。

工资基数是否降低公司给出相应解释

刘洵不服仲裁裁决，持申诉理由诉至一审法院。

对于刘洵的工资基数究竟是多少，公司是否存在降低刘洵工资基数问题，刘洵坚持自己此前的说法，并称若公司不认可其说法，就请其向法庭解释张某与公司是何关系，是何人，从何处来，每月向张某按时发放工资的原因。同时，说明张某何时开始在公司工作，从事何种工作，薪资是多少，并解释为何公司在仲裁时提供的人员花名册没有张某信息。

公司辩称，其认可仲裁裁决，但称刘洵所主张的工资差额没有经过仲裁前置。

对于刘洵提交的其本人银行流水及张某的银行流水，公司对其真实性认可，对证明目的不认可，主张刘洵入职后，因业务销售需要，刘洵与生产经理董某沟通，说张某有业务关系，可以帮助公司打通业务销售渠道，但前提是公司每月给予一定的劳务费。由此，公司才每月通过银行转账形式向张某支付9000元。按照常理，刘洵作为公司普通技术人员，其月工资不可能达到2万元。

对于张某的身份信息，公司表示不确定其是否为刘洵的亲属，但确认是刘洵向公司提供的张某的信息及银行卡。对于如果张某为业务推广人员，为什么费

用是固定的，而非按照数量计提，公司表示当初确实需要业务推广人员，如果按照件计提的方式会伤害双方的友谊以及基础信任。

对于如果按公司主张正式技术人员月工资标准为1万元，为什么一名所谓的业务推广人员在推广业绩都不知如何的情况下费用能达到9000元，公司表示，刘洵虽然担任技术人员，但自入职以来工作态度消极，而且一直没有提供任何技术的研发，平时的工作表现与公司各类人员的人际关系均与常人不同，所以，其工资标准仅为1万元。公司其他技术人员的工资标准是1.1万元至1.2万元左右。

刘洵称公司从来没有停业，而其停工停产为名只发放最低工资违法，应当补足相应的工资差额。为此，他提交了2020年6月12日的录像及录音文字材料。公司对于录音及录像的真实性认可，但主张录音录像不能体现具体时间，且不能体现公司没有停业。

公司解释不合常理判决补发工资差额

一审法院审理认为，公司未对仲裁裁决的未休年假工资提出异议，刘洵要求支付该项费用，依法应当予以支持。

关于刘洵的月工资标准问题，根据《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105条规定，人民法院应当按照法定程序，全面、客观地审核证据，依照法律规定，运用逻辑推理和日常生活经验法则，对证据有无证明力和证明力大小进行判断，并公开判断的理由和结果。本案中，对于每月固定向张某银行账户转账9000元的行为，公司作出的解释有违正常人的认知及逻辑，一审法院不予采信。

根据张某与刘洵之间的特殊关系及张某与刘洵银行账户往来，一审法院认为，刘洵所述公司将其9000元工资发放至其岳母张某账户的主张具有高度盖然性，因此，对其月工资标准为19000元的主张予以采信。

刘洵在仲裁庭审中自认提供

实际劳动至2020年2月24日，之后待岗。虽然其在一审法庭庭审中又称提供实际劳动至2020年2月28日，但对于该主张其并未提交充足的证据予以证明，一审法院难以采信，同时认定刘洵为公司提供实际劳动至2020年2月24日，之后待岗。

刘洵主张公司并未停产停业，但根据其提交的录音及录像材料可以证实公司并未正常经营，并非全部员工返岗，公司受疫情影响业务量减少。对于因疫情原因导致无法提供正常劳动期间的劳动报酬问题，参照北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件法律适用问题的解答》第12条规定，公司应当按照提供正常劳动支付其2020年2月的工资。

另外，《北京市工资支付规定》第27条规定，非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。国家或者本市另有规定的从其规定。按照刘洵提供实际劳动的时间，公司应当自2020年3月起按照不低于本市最低工资标准70%支付刘洵待岗工资。

经一审法院核算，公司为刘洵发放的2020年2月的工资、2020年4月及5月的待岗工资均存在差额，应当予以补足，具体数额由法院依法核算。因刘洵要求公司支付2020年6月1日至2020年7月31日期间工资差额的请求未经仲裁前置程序，一审法院不予审理。

综上，一审法院判决公司向刘洵支付2020年2月工资差额、2020年4月及5月待岗工资差额9565.04元，支付未休年假工资22068.96元，两项合计31634元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

公司经济性裁员不符合法定要件须赔偿

常律师：

您好！

我于2020年4月1日开始到公司工作，与公司签订了为期3年的劳动合同。前不久，公司以经济性裁员为由与我解除了劳动关系，但公司实际只裁掉了包括我在内的3名员工。

请问：公司的做法合法吗？若不合法，我可以要求公司支付赔偿金吗？

答：

《劳动合同法》第四十一条第一款的规定：“有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或

者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。”

根据该规定，如果公司以经

济性裁员为由与您解除劳动合同，首先公司必须符合上述法律规定的四种情形之一，其次解除劳动合同的员工需要达到您公司总职工的百分之十，除此之外还必须提前三十日向工会或者全体职工说明情况并将相关情况向劳动行政部门报告，否则，公司与您解除劳动关系就是违法的，属于构成违法解除劳动合同。

在违法解除劳动关系的情况下，《劳动合同法》第八十七条的规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依据该法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动

者支付赔偿金。”依据该规定，您可以根据您在公司的实际工作年限，要求公司向您给付赔偿金。

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

派遣工外派时因工负伤赔偿款不能就低不就高

编辑同志：

我被一家劳务派遣公司派往外省一家工厂工作两个多月。期间，我不慎在上班时被机台脱落的飞轮击伤，不仅花去9万余元医疗费用，还被评定为九级劳动能力障碍。虽然公司和工厂均未为我办理工伤保险，但工厂表示我是公司派去的，应当由公司担责；公司则认为我是为工厂工作时受伤，只能由工厂买单，即使公司需要担责，尽管工厂所在地的工伤赔偿标准高于公司所在地，也只能按公司所在地的标准计算。

请问：公司、工厂的说法对吗？

读者：邓娇歌

邓娇歌读者：

公司的说法是错误的，但工厂无需承担工伤赔偿责任。

一方面，公司必须担责。《工伤保险条例》第六十二条规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”其中提到承担责任的主体为“用人单位”。

就劳务派遣单位与用工单位之间谁是“用人单位”，《劳动合同法》第五十八条规定已经明确界定：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。”因此，尽管你是在工厂上班，但公司是用人单位，只有公司才具有为你办理工伤保险的法定义务。

同时，《劳务派遣暂行规定》第十条规定：“被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单位应当依法申请工伤认定，用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法。被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时，用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜，并如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料，劳务派遣单位应当提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料。”

另一方面，公司承担赔偿责任不能“就低不就高”。

《劳务派遣暂行规定》第十八条规定：“劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。”即基于公司应当在工厂所在地为你办理工伤保险，其对你给予的工伤赔偿自然应当按照工厂所在地的相关标准，而不能按照公司所在地的“低标准”。

颜东岳 法官