

一张薪资调整通知澄清争议事实 员工追讨欠薪奖金获法律支持

□本报记者 赵新政

在公司连续工作6年后，程钰洁（化名）因不听从工作安排被公司扣减了工资。她认为，在其已经正常提供劳动的情况下克扣其工资属于违法。于是，她以未足额支付工资为由提出辞职，并要求公司支付离职经济补偿。公司认为，其在相应期间只打卡未劳动，按最低工资标准发放工资符合法律规定，故不同意其请求。

申请劳动争议仲裁之后，程钰洁才发现自己的工资标准很模糊。其中，劳动合同约定的基本工资是每月1510元，实际发放的标准是月薪2900元另加补贴及年终奖，而她核算的结果是3700多元。可是，公司一口咬定她只有基本工资。为此，她还提交加盖公章的工资条及薪资调整通知书予以证实。

法院审理认为，薪资调整通知书载明的工资标准与工资单显示的内容能够相互印证，且与公司的主张相矛盾。因程钰洁正常出勤且已提供劳动，公司扣减其工资属无故克扣。此外，相关证据可以证明程钰洁享有年度奖金，故于11月26日终审判决公司向其支付欠薪、补偿及年终奖等37400.15元。

因扣工资引发争议 工资标准难以确定

程钰洁于2014年4月1日到公司工作，担任品管员职务，2020年8月23日离职。因公司扣减工资，她向劳动争议仲裁机构提出申请。仲裁机构裁决公司向其支付：一、2020年6月至7月期间工资差额3378元。二、2020年8月工资2348.32元。三、解除劳动合同经济补偿21508.5元。四、2019年8月29日至2020年8月22日高温津贴731.1元。五、2019年1月1日至2020年8月22日应休未休带薪年休假工资1110.8元。

程钰洁与公司均不服该裁决向一审法院起诉，但双方认可第三、四项裁决内容。庭审中，程钰洁主张其工资为月薪2900元另加相应的补贴及享有年终奖，经核算其离职前12个月平均工资为3700元。另外，其每年有年终奖1200元，但公司一直未支付。

对此，程钰洁以公司提交的2019年8月至2020年7月其本人的工资条，以及2020年薪资结构调整通知书予以证实。公司对工资条的真实性予以确认，但称2020年薪资结构调整通知书系复印件不予确认。同时，公司辩称程钰洁的工资为月基本工资1510元，另加加班计件工资和补贴，工资条中的1390元是满勤即可获得。

公司提交的劳动合同显示，程钰洁的工资为月薪工资制，正常工作期间月工资1510元，其每月实际领取的工资金额中包含周六加班工资。工资收入中所有的奖金、津贴、补贴、提成、佣金、工龄工资等均不属于正常工作期间工资。

此外，公司主张程钰洁离职前12个月平均工资系仲裁认定的3309元，并主张程钰洁入职后一直没有年终奖，即不存在年终奖。

调资通知披露实情 法院认定收入范围

一审法院查明，公司提交的工资条显示，程钰洁的工资组成为基本工资、加班及计时计件工资、补贴、扣除水电煤气、社保、罚款及其他扣款、扣个税后为实付工资。其中，每月实际出勤天数为21天至25天不等，但基本工资均为1510元，加班及计时计件工资均为1390元，仅补贴部分为浮动数额。2020年6月、7月扣除各项费用后，其实发工资分别为1347元及1348元。该工资条加盖有公司人力资源部红色印章。

2020年薪资结构调整通知载明：公司将推行全员绩效考核，在保证年薪总额不变的前提下调整月度底薪、月度绩效和年终奖基数的结构比例，自2020年7月1日起，程钰洁的薪资结构将做以下调整：调整前薪资为月度底薪2900元，月绩效标准200元，月薪合计3100元。年终奖基数1200元，年薪合计38400元，税后年薪38383.46元。调整后薪资为月度底薪2750元，月绩效标准350元，月薪合计3100元。年终奖基数1200元，年薪合计38400元，税后年薪38383.46元。

公司在通知中强调，薪资信息属于个人及公司机密，不允许在任何场合与同事讨论。在通知下方加盖有公司人力资源部红色印章，该印章与工资条上加盖的印章完全一致。再下部有程钰洁收阅通知的签字签名，落款日期为2020年7月28日。通知最下方注册部分打印有员工在签字后提交给部门负责人，统一提交给人力资源部字样。

一审法院认为，程钰洁若要取得年终奖必须符合三个条件：一是公司存在发放年终奖的事实，二是程钰洁有资格获得年

终奖，三是有程钰洁应得年终奖的数额。因年终奖不是每月固定发放的工资，故应由主张年终奖的一方负担年终奖是否存在举证责任。

根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条规定，年终奖属于工资的一种形式。因此，程钰洁对其应否获得年终奖及年终奖的数额负举证责任。其提交2020年薪资结构调整通知证明自己的主张，公司虽不确认该通知，但该通知中的公司人力资源部公章与公司确认真实性的工资条中人力资源部公章相一致，且该通知备注部分显示员工在签字后统一提交给人力资源部，故该通知原件应由公司保管。在公司未提交该通知原件供法院核对，亦未提交其他依据予以反驳的情况下应承担不利后果，一审法院对该通知予以采信，同时认定程钰洁已经提出证据证明公司应向其发放年终奖。因公司未提交有关年终奖发放的资料，法院推定程钰洁关于年终奖存在的主张成立。

根据相关法律规定，程钰洁是否有资格获得年终奖及获得的数额，应当由公司负举证责任。由于公司未尽到举证责任，一审法院根据其2020年薪资结构调整通知中反映的程钰洁的年终奖基数，确认其在薪资结构调整前及调整后的年终奖均为1200元。结合其在职时间，经核算，其应得年终奖为7673.43元。

无故克扣工资违法 应当支付经济补偿

关于2020年6月至7月工资差额及同年8月工资，程钰洁主张其每月工资是月薪2900元另加补贴及年终奖构成，并提交工资条及2020年薪资结构调整通知予以证实。公司则提交劳动合同证明程钰洁的基本工资为1510元另加加

班工资和补贴等，但公司确认的工资条显示只要程钰洁满勤底薪即为2900元，该数额由基本工资1510元+加班及计时计件工资1390元构成。这一点也能够与2020年薪资结构调整通知载明的月度底薪为2900元相互印证，与公司的主张相矛盾，故一审法院采信程钰洁的主张，认定其工资由固定底薪2900元+浮动补贴组成。

根据工资条可知，程钰洁2019年8月至2020年5月期间，即与公司发生争议前的月平均工资为3309元。公司主张其于2020年5月底对程钰洁进行调岗，程钰洁拒绝到新岗位提供劳动，但其提交的录音及文字资料未反映对话人身份，亦未提交录音的原始介质供一审法院核对，在程钰洁对这些证据予以否认的情况下，一审法院对其不予采信，并认定公司降低程钰洁工资待遇的理由不成立。

关于解除劳动合同的经济补偿金，程钰洁主张其离职前12个月平均工资为3700元，公司对此不予确认，并主张认可仲裁裁决的3309元，但双方均未提交依据予以证实。鉴于工资条显示程钰洁在相应期间的月平均工资为3309元，考虑其年终奖收入，经一审法院核算，其离职前12个月平均工资应为3409元。

结合仲裁裁决及争议双方陈述、认可的情况，一审法院依据《劳动合同法》等法律规定，判决公司应支付程钰洁2020年6月工资差额1689元、同年7月工资差额1689元、同年8月工资2348.32元、解除劳动合同的经济补偿金22158.5元、高温津贴731.1元、未休年假工资1110.8元、年终奖7673.43元，各项合计37400.15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。

司机伪造驾照入职 离职时能否索要赔偿？

付广发（化名）于2019年5月20日入职物流公司从事驾驶员工作，双方未签订劳动合同，公司按月支付其劳动报酬至2020年6月末。2020年7月5日，其向公司递交辞职申请并不再上班。之后的7月24日，他向公司邮递解除劳动合同通知书，以公司未签订书面劳动合同等为由，要求解除劳动合同。

事后，付广发申请劳动争议仲裁，请求裁决公司支付解除劳动合同经济补偿金7000元、2019年5月至2020年7月份拖欠工资20000元、2019年6月1日至2020年5月1日未签订劳动合同的双倍工资77000元。仲裁委裁决仅对公司实际欠付的2020年7月1日7月5日工资予以支持，驳回了其他仲裁请求。

付广发不服该裁决诉至法院。公司答辩称，付广发到公司应聘司机前的2017年12月6日，驾驶证已被吊销，而公司当时并不知道。其在明知自己不具备货运经营从业资格的情况下，通过伪造驾驶证，骗取公司同意其从事驾驶员工作。依据法律规定，以欺诈订立的劳动合同无效且自始无效。因此，其无权主张解除劳动合同补偿金、未签订书面劳动合同的二倍工资等。对于公司答辩，付广发承认其驾驶证被吊销，但称其入职时已经向公司说明了情况，但未提供证据证明。

法院认为，付广发提交的证据不足以证明其在向公司求职时，将无驾驶证的事实告知公司，亦无证据证明在工作过程中公司知悉并同意其无驾驶证入职的事实，其应承担举证不能的法律后果。其在到公司应聘前，驾驶证已被吊销，已不具备《道路交通安全法》规定的从事货物运输驾驶人员的从业资格。故其与公司之间并不是劳动关系。据此，判决公司支付给付广发2020年7月1日至7月5日期间的工资1202.03元，驳回其他诉讼请求。

【评析】

《劳动合同法》第二十六、第三十九规定：以欺诈的手段使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同无效。本案中，付广发在到物流公司应聘驾驶员岗位的过程中，其隐瞒了自己无有效驾驶证的事实，据此，可以认定双方之间劳动合同无效。

《劳动合同法》第二十八条规定：“劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”该规定表明，在劳动合同无效的情形下，用人单位仅需支付与劳动者提供的劳动相对应的劳动报酬，无需支付其他任何费用。因此，付广发所主张的经济补偿金、赔偿金等项，没有法律依据，当然不能得到法律的支持。

杨学友 检察官

员工在下班途中发生车祸，如何认定工伤？

常律师：

您好！

我在下班途中发生交通事故，肋骨全部骨折。经交警大队的认定，对方负事故全责。

请问：我的情况可以申请工伤认定吗？若可以，我应当如何申请？

答：

《工伤保险条例》第十四条的规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火

车事故伤害的；”因此，您在下班途中发生交通事故，在对方负全部责任的情况下，您可以申请认定为工伤。

《工伤保险条例》第十七条的规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，

工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。……用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。”

根据这一规定，您应当先将下班途中发生交通事故情况以及自己的伤情告知公司，由公司在您发生交通事故之日起30日内，向统筹地区社会保

险行政部门提出工伤认定申请。若公司未在规定时间内申请，又未申请延长时限，您需要在交通事故发生之日起1年内提出申请。

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

