实为工资却以报销款名义发放

法院查明真相判公司赔偿员工18万元

□本报记者 赵新政

对于公司为什么将工资拆分成两部分，其中一部分以工资之名发放，另一部分以报销款名义发放，连续在公司工作10多年的宋长存（化名）认为没必要计较，只要公司每月按时足额发放就行。可是，当他与公司因解除劳动关系发生争议，在计算未续签劳动合同二倍工资差额及违法解除劳动合同经济赔偿金等费用时，他才发现其中蕴藏着很深的用意。

由于公司坚持按照银行转账记录中载明工资之名的金额作为工资标准，并以此计算赔偿费用，宋长存便申请劳动争议仲裁裁决双方之间的争议。此后，公司不服仲裁裁决诉至一审法院。

围绕相关报销款项是否属于工资构成项目，一审法院责成公司提交相关报销原始凭证当庭核对，发现公司向宋长存支付的报销款项金额与会计凭证中的发票金额并不完全一致，且公司向宋长存核算发放部分交通费、午餐费的发票开具时间在双方劳动关系解除之后。据此，一审法院采信宋长存的主张，判决公司向其给付赔偿费用等18万余元。公司不服该判决提起上诉，二审法院于11月9日判决驳回上诉，维持原判。

员工不听公司安排 未签无固定期合同

2011年9月19日，公司与宋长存签订第一份劳动合同，期限至2014年9月18日。合同约定其工作岗位为医药代表。该合同到期前，公司与他签订补充协议，将合同终止日期变更为2017年9月30日。此后，又通过这种形式将合同延期至2020年9月30日。

对于2020年9月30日之后双方未能续签劳动合同的原因，宋长存称公司想倒签、补签劳动合同且要求他书面承诺不得向公司主张任何经济补偿或者赔偿，他对此不认可，进而导致劳动合同未能续签。

公司称其曾经向宋长存提出续签劳动合同并提供了补充协议，但被拒绝。该协议的主要内容是："经双方协商一致，对2017年10月1日签订的劳动合同进行变更或补充，凡未作变更处，继续以原劳动合同为准。1.劳动合同期限类型为无固定期限，自2017年10月1日起生效。2.本合同签署之日前，除另有约定外，双方之间权利义务已全部结清，其中包括但不限于劳动合同签订、工资、奖金、经济补偿等。3.双方之间没有任何基于劳动合同订立、履行及解除产生而应了未了的债权债务纠纷。"

2021年5月14日，公司决定解除宋长存的劳动关系，理由是他向公司提供虚假工作记录构成严重违纪。就确认劳动关系、支付违法解除劳动关系赔偿金等争议事项，宋长存提起了劳动争议仲裁，仲裁裁决支持了他的部分请求。

工资拆成两个部分 其一名为报销款项

宋长存、公司均不服仲裁裁决结果诉至一审法院。庭审中，双方对裁决确认的劳动关系存续时间没有异议，但对宋长存的工资构成项目及实际发放情况认识不一。

宋长存提交的公司转账支付的银行交易明细显示，2020年5月25日至2021年4月25日，公司每月向他支付一笔金额为4000元左右的工资，当天还有另外一笔以报销名义转账的金额为1000元左右的款项。他认为，这两笔款项之和是其每月实发工资数额。

公司不认可宋长存的主张，其提交的工资明细载明宋长存的合同工资为5500元。此外，公司还提交银行代发工资交易明细，显示其2020年1月之后向宋长存实发的工资数额。

宋长存对公司提交的银行代发工资明细、工资明细表中记载的实发工资数额没有异议。围绕相关报销款项是否属于工资构成项目，一审法院责成公司提交争议时间段内其报销原始凭证。经当庭逐一核对，公司向宋长存支付的相关报销款项金额与会计凭证中的发票金额并不完全一致，存在差额。

此外，2021年9月2日，公司以报销补贴名义转账支付2499.15元。一审法院要求公司解释说明该款项的来源及构成。公司称该款项包括2021年4月份午餐费440元和交通费800元、2021年5月份午餐费160元和交通费336元等费用。其提交的2021年4月份报销原始凭证包括餐饮费票据1张金额为214元，另外有出租车发票5张，合计金额为805元。

公司提交的2021年5月报销原始凭证包括餐饮费票据1张金额为200元（开具时间为2021年5月30日）。另外有出租车发票3张，时间金额分别为：2021年5月23日金额是153元、燃油附加费1元；2021年5月18日金额是174元、燃油附加费1元；2021年5月10日金额是141元、燃油附加费1元。以上出租车发票金额合计471元。

对于形成时间在2021年5月14日之后的2张出租车发票及餐饮费票据，一审法院要求公司作出合理解释。公司称其对票据时间要求不是特别严格，不严格审查票据开具的时间，只要是当月就行。对宋长存交通费是按实际出勤天数核算的。

法院查明事实真相 员工获取应得赔偿

依据在案证据及查明的事实，一审法院认为，对于相关报销款项是否属于宋长存的工资构成项目，公司提交的争议时间段内的报销原始凭证与其向宋长存支付的相关报销款项金额存在差额。再者，公司向宋长存核算发放2021年5月份的交通费与午餐费的发票开具的时间在双方劳动关系解除时间节点之后。这种情形违背用人单位向劳动者报销履行工作职责而垫付费用应当实报实销的财务会计常识，故此，宋长存在庭审中指认其工资交易明细以报销名义发放的款项属于其工资构成部分具有高度盖然性，一审法院予以采纳。

根据《劳动合同法实施条例》第27条规定，《劳动合同法》第47条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算。本案中，根据公司提交的工资明细以及宋长存指认的工资实际发放情况，宋长存要求以6700元/月的标准核算违法解除劳动合同赔偿金、未休年假工资等诉求，其计算基数未超法定标准，一审法院予以采纳。

经查，原固定期限劳动合同期满后，公司曾向宋长存提出续签劳动合同，但其要求宋长存倒签追认合同期限、一揽子承诺确认双方再无纠纷、免除公司责任，该要求已经超出了续签劳动合同的必要合理内容，缺少合理性、必要性、正当性、合法性，宋长存提出合理疑义导致合同不能续签，责任应由应由公司承担。

另外，公司称宋长存提供虚假工作记录，构成严重违纪。经查，公司所称虚假之处在于宋长存汇报其曾到访某医院相关工作人员，公司安排工作人员到相关医院进行调查核实，该工作人员随机询问医院有关人员并通过打电话给有关医生，得到的答复是宋长存并未到过该医院、也未接触过相关医生。可是，公司提交证明该虚假事实的视频资料、电话录音并未显示被询问人员的身份、职务，且未向宋长存进一步核实有关情况。对此，一审法院通过查询，所得到的信息也与公司调查指认的情况不一致。由此，一审法院认定公司辞退宋长存的事实依据不足，缺少正当性、合理性、必要性、合法性，构成违法解除劳动合同。

综上，一审法院判决公司支付宋长存违法解除劳动合同赔偿金134000元、未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额49925元，两项合计183925元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院认为，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，公司应对宋长存的签订书面劳动合同、劳动期限、工资标准、合法解除劳动情况承担举证责任。公司虽主张宋长存在汇报工作时存在造假且无正当理由拒绝签署无固定期限劳动合同，但未提交充分证据予以证明，应承担举证不能的不利后果。鉴于原审查明的事实清楚、证据充分、适用法律正确，故判决驳回公司上诉，维持原判。

用高提成激励员工，公司事后不得反悔

编辑同志：

为激励销售人员全力打开销路，我所在公司决定将销售提成工资由原来的3%提高到6%，并写入了与我变更后的劳动合同。事后，由于市场需求出现变化，公司产品销量峰回路转，订单量激增，我的提成工资自然可观。为平衡其他员工的利益，公司于近日单方决定仍按3%实行提成，已经领取的超过3%的部分也要求追回。

请问：公司的做法对吗？

读者：黄佳慧

黄佳慧读者：

公司的做法是错误的。

一方面，公司无权单方下调提成工资。

提成工资比例属劳动合同的重要条款及内容，对其进行下调，无疑对该条款及内容的变更，而《劳动合同法》第三十五条规定："用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。"即在未与你协商并达成一致意见的情况下，公司无论出于什么原因，基于什么理由，都不得私自下调。

另一方面，公司的行为属于克扣工资。

《关于工资总额组成的规定》第四条规定："工资总额由下列六个部分组成：（1）计时工资；（2）计件工资；（3）奖金；（4）津贴和补贴；（5）加班加点工资；（6）特殊情况下支付的工资。"其中的计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。提成工资无疑当属其列。公司私自下调，甚至对你已经领取的超过3%部分也要求追回，无异于无正当理由克扣你们的工资，因为《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第三条规定："'克扣'系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。"而《工资支付暂行规定》第十五条规定："用人单位不得克扣劳动者工资。"

再一方面，你有权要求劳动行政部门处理。

《劳动合同法》第八十五条规定："用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的。"

颜东岳 法官

见义勇为受到伤害，有权要求受益人补偿

近日，职工蒋凡凡向本报反映说，她的丈夫听到失足落水的刘某呼救后，毫不犹疑地跳入深水将刘某救下。可是，她丈夫因体力消耗巨大，最终不幸溺亡。事后，她曾要求刘某补偿损失，刘某却以当地政府已追授其丈夫荣誉称号为由拒绝。

她想知道：刘某的理由成立吗？

法律分析

刘某的理由不能成立。

《民法典》第一百八十三条规定："因保护他人民事权益使自己受到损害的，由侵权人承担民事责任，受益人可以给予适当补偿。没有侵权人、侵权人逃逸或者无力承担民事责任，受害人请求补偿的，受益人应当给予适当补偿。"

《最高人民法院关于适用〈民法典〉总则编若干问题的解释》第三十四条指出："因保护他人民事权益使自己受到损害，受害人依据民法典第二百八十三条的规定请求受益人适当补偿的，人民法院可以根据受害人所受损失和已获赔偿的情况、受益人受益的多少及其经济条件等因素确定受益人承担的补偿数额。"

鉴于见义勇为属于"保护他人民事权益"之列，自然也应当适用上述规定。这就是说，如果见义勇为者受到损害，无论见义勇为者是否受到表彰、受到何种表彰、是否获得奖励、获得多少奖励，仍有获得赔偿的权利，且原则上应当由侵权人赔偿，即使侵权人已经赔偿，或者没有侵权人亦或侵权人不明，受益人也应给予适当补偿。

结合本案，鉴于刘某系失足落水，没有侵权人，你丈夫系为救刘某溺亡，所以，刘某必须进行补偿，而不能拿当地政府已追授其荣誉称号说事。

廖春梅 法官