

以可能造成损失为由克扣工资

职工要求公司返还欠薪获法律支持

□本报记者 赵新政

《劳动法》第50条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠。当公司以何元潇（化名）可能造成损失甚至承担刑事责任为由克扣其工资时，他认为该行为属于违法，遂提出辞职并要求公司按照约定工资标准返还欠薪。

诉讼中，公司提交工资表等证据否认存在欠薪事实，称其从未与何元潇约定年薪标准及发放比例。何元潇认为公司制作的工资表缺乏真实性，并以银行交易明细等证明自己的主张。经查，直到法院庭审本案，公司所述何元潇涉嫌经济犯罪一事尚未立案。

法院认为，何元潇正常工作期间的应发工资数额与其所述发放比例基本吻合，而公司未就自己主张的年薪金额及发放比例提交直接有效的证据加以证明。在公司不能证明其克扣何元潇工资的理由确实存在的情况下，应采信何元潇的主张。8月2日，二审法院判决公司返还何元潇欠薪24万余元。

公司提交相关证据否认存在欠薪事实

何元潇与公司签订有期限为2021年3月25日至2024年3月24日的劳动合同，约定其工作岗位为部门副总经理。2022年3月16日，他向公司提出辞职，理由为2021年11月起连续4个月被无故扣发工资及相当于年薪30%的年终工资，导致其基本生活无法得到保障。

针对何元潇申请劳动争议仲裁时的主张及要求，公司称其并不存在欠薪事实即其没有克扣何元潇的工资。为此，公司提交人员薪酬定级标准及计算结构，证明何元潇的年度基本收入为48.96万元，其中基本工资占比80%，年终绩效奖金占比20%。而何元潇表示该证据系公司自制，其在职期间没有见过，其工资标准及发放情况是固定年薪为58万元，其中70%按月发放，剩余30%在年底一次性支付。

公司提交工资表、代收代付

历史明细查询，证明何元潇的年度基本收入48.96万元，其实发工资数额与工资表中的税后数额一致。何元潇对这些证据的真实性不认可。

公司提交《薪酬福利管理办法》，证明何元潇的绩效薪酬与公司的效益及其个人工作业绩密切挂钩，公司有权根据考核结果决定绩效薪酬的发放。何元潇不认可该证据的真实性及证明目的，但表示该制度关于30%部分的薪酬与其基本工资一致，只要其在职都要实际发放，需要经考核发放的仅仅是其在仲裁时主张的10万元奖金。

公司提交《部门负责人年度经营业绩责任书》，证明双方签署过2021年度业绩责任书，而何元潇未完成年度重点工作指标。何元潇认可该证据中的业绩量，但称该证据不能证明他未完成工作指标。

此外，公司提交部门负责人业绩排名，证明何元潇2021年度绩效得分为75.77分，等级为D。何元潇表示，公司所谓的考核没有具体标准和过程，也没有被考核人的确认。公司称因考核文件可能涉嫌刑事问题，不便进行展示，但保证其考核过程和结果是公正客观的。然而，公司没有考核结果D等级不发放绩效工资的具体制度条文。

庭审前后说法不一 职工指责公司说谎

为证明自己的主张，何元潇提交银行交易明细，证明公司支付的工资性收入包括月工资、补助、福利、奖金。从2021年11月起公司无故克扣工资，2021年12月至2022年3月每月仅向其支付工资2320元、2022年4月未发放任何工资，存在未及时足额支付劳动报酬的情形。

何元潇提交的工资薪金收入纳税明细截图显示，公司为其申报缴纳2021年4月至11月个人所得税时，填报的月工资收入金额为36000元左右，2021年12月至2022年3月为9489.21元，2022年4月为0元。这些数据可证明除试用期前两个月外，发放的数额均

不应低于33890元，即何元潇主张的固定年薪金额及发放安排属实。公司在2021年6月至9月连续向何元潇发放的税前工资均为33890元，与年薪58万元的70%分12个月按月支付的金额高度一致，可以证明何元潇的税前固定年薪为58万元。

经审理，仲裁机构裁决确认何元潇与公司于2021年3月25日至2022年4月9日期间存在劳动关系，公司应支付何元潇2021年3月25日至2022年4月9日期间的工资差额241142.20元，驳回何元潇的其他诉讼请求。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

针对公司的诉请，何元潇指出，公司在劳动仲裁庭庭审后向仲裁机构提交的工资表显示其2021年4月至11月期间月工资应发金额自31709.12元至36640元不等，与其在仲裁庭庭审中所述何元潇工资标准及发放安排（年薪48.96万元，每月发放80%，剩余20%年底发放）不符，存在说谎的可能，不应被采信，请求判决驳回公司的诉讼请求。

克扣工资缺乏依据 应当承担返还责任

诉讼中，一审法院及公司先后与公安机关经济犯罪侦查部门进行联系，但均未获取何元潇主管的项目被刑事立案的信息。

一审法院认为，何元潇的年薪标准及发放方式，以及公司扣发何元潇工资的行为是否合法是双方争议的焦点，法院对此评析如下：

首先，根据双方劳动合同的附件即《薪酬福利管理办法》的规定，应认定何元潇的年薪结构为工资加绩效薪酬加福利。其次，何元潇2021年4月至2021年11月期间的应发工资数额所在的区间，可与其所述的7:3比例发放形式基本吻合，但公司却未就其主张的何元潇的年薪金额及发放比例提交直接有效的证据加以证明，对公司的主张无法采信。第三，公司以何元潇应承担项目损失，甚至可能承担刑事责任为由克扣何元潇工资的行为，就目前状况而言尚无直接可供判

定的事实基础，依据不足。第四，公司虽然提交2021年度的《部门负责人年度经营业绩责任书》，并主张何元潇因业绩完成不达标以致评级D档，无权获得绩效薪酬，但该责任书中未载明完成情况与绩效薪酬发放相关联，且公司并未对考核的依据、过程及结论的具体情况了解进行解释说明。第五，根据何元潇与公司相关领导的对话录音可知，公司系在所谓的项目潜在风险尚未发生、相关人员责任尚无法确定的情况下，对何元潇作出的扣除薪酬决定，该决定旨在督促何元潇配合案件调查。最后，工资标准及发放周期、方式等属于劳动关系中的基本要素，用人单位应当以书面形式与劳动者进行明确约定，否则应承担不利的法律后果。

综上，一审法院认定何元潇提交的证据较公司提交的证据更具效力优势，并对其关于年薪58万元，按照70%平日发放，年终一次性发放30%的抗辩意见予以采纳，公司应当按照该标准向何元潇支付2021年3月25日至2022年4月9日期间的工资差额。因公司的诉讼请求缺乏事实及法律依据，一审法院不予支持。经核算，仲裁裁决数额不高于公司应支付数额，一审法院予以确认。据此，一审法院判决确认双方在相应期间存在劳动关系、公司支付何元潇2021年3月25日至2022年4月9日期间的工资差额241142.20元。

公司不服该判决提起上诉，二审法院认为，公司主张不应当支付何元潇的工资差额，该问题涉及何元潇的工资标准及按月支付与年底发放的比例。何元潇入职后与公司签订了劳动合同，劳动合同的附件中的《薪酬福利管理办法》，存在年薪的相关规定，原审认定何元潇的年薪结构为工资加绩效薪酬加福利，并无不当。在劳动合同未对劳动报酬明确约定时双方对此发生分歧，公司作为用人单位对劳动合同必备条款未进行明确约定应承担不利后果，原审采信何元潇的主张亦无不当。由此，判决驳回上诉，维持原判。

妻子追究丈夫重婚责任 丈夫与他人婚姻咋处理？

编辑同志：

我丈夫与第三者以夫妻名义共同生活3年并生有一个小孩。我知道这一情况后，立即劝解丈夫与对方一刀两断。可是，我的丈夫一直没有回心转意。近日，我决意通过提起重婚的刑事自诉来追究他们的刑事责任。

请问：我能否同时诉请法院宣告丈夫与第三者的婚姻无效？

读者：汪莉莉

汪莉莉读者：

你不能在自诉重婚的同时，诉请法院宣告丈夫与第三者的婚姻无效。

一方面，从功能上看，刑事判决本质上是法院以法定的程序，确定被告人是否承担刑事责任以及承担何种刑事责任，并附随处理相关犯罪物品及涉案财物、确定是否赔偿因犯罪行为对被害人所直接造成的物质损失，以及特殊情况下基于特殊预防的考虑对被告人处以某些非刑罚处罚措施的一种法律后果宣告方式。而民事判决则是法院针对各类民事法律关系的确认与撤销、民事责任的承担与调整而依据法定程序作出的民事法律后果宣告方式。由于刑事犯罪与民事纠纷存在的场域和成立的要件并不相同，故刑事判决与民事判决调整和处理的法律关系亦不相同，原则上两者之间不宜混同处理。而本案所涉重婚恰恰属于刑事犯罪，而宣告婚姻无效属于民事纠纷。

另一方面，从诉讼程序来看，刑事犯罪事实的处理和民事婚姻效力的认定分属不同的诉讼程序，解决的是不同的法律问题，除刑事附带民事诉讼外，不宜在同一个程序中一并处理，而刑事附带民事诉讼，是指司法机关在刑事诉讼过程中，在解决被告人刑事责任的同时，附带解决因被告人的犯罪行为所造成的物质损失的赔偿问题而进行的诉讼活动。

很明显，宣告婚姻无效并非附带解决物质损失的赔偿问题。因此，虽然《民法典》第一千零五十一条规定：“有下列情形之一的，婚姻无效：（一）重婚……”但因为重婚刑事案件的审理只是确定你丈夫是否构成重婚罪以及判处何种刑罚，虽然认定你丈夫构成重婚罪后，婚姻关系符合婚姻无效的情形，但不宜直接在重婚罪刑事案件中判决婚姻关系无效，婚姻效力问题仍需要经过民事法定程序另行确认。

再一方面，从附随程序来看，法院宣告婚姻无效的案件，往往需要在宣告婚姻无效的同时解决子女抚养、财产分割、损害赔偿等问题，并非单纯宣告婚姻无效。即由于具有复合内容，而同样不宜在自诉重婚案件中一并判决。

颜梅生 法官

单位不得委托基层法律服务工作者跨辖区代理劳动争议诉讼

读者向萍萍（化名）反映说，她与一家公司产生劳动争议后，公司决定委托老板的好友林某作为代理人参加诉讼，而林某是相邻县乡基层法律服务工作者。

她想知道：在其住所地不在邻县、公司的注册地和经营地也与邻县无关的情况下，法院能否拒绝这样的委托？

法律分析

法院应当拒绝公司委托基层法律服务工作者跨辖区代理劳动争议诉讼。

基层法律服务工作者是指符合规定执业条件，经司法行政机

关核准，取得《基层法律服务工作者执业证》，在基层法律服务所执业，为社会提供法律服务的人员。其虽可以为当事人提供诉讼服务，但《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》第八十八条规定：“诉讼代理人除根据民事诉讼法第六十二条规定提交授权委托书外，还应当按照下列规定向人民法院提交相关材料……（二）基层法律服务工作者应当提交法律服务工作者执业证、基层法律服务所出具的介绍信以及当事人一方位于本辖区内的证明材料……”

此外，《司法部关于基层法

律服务工作者不能代理当事人任何一方均不在本辖区内的民事经济行政案件的批复》也规定：“根据《乡镇法律服务业务工作细则》第二十四条第四项的规定，当事人一方位于本辖区内，是基层法律服务工作者代理民事、经济、行政案件应当具备的条件之一。因此，基层法律服务工作者不能代理当事人任何一方均不在本辖区内的民事、经济、行政案件。”该规定表明，即基层法律服务工作者代理案件的前提之一是“当事人一方位于本辖区内”为限。

对此，《司法部关于基层法律

服务工作者诉讼代理执业区域问题的批复》明确规定：“《乡镇法律服务业务工作细则》（司法部令第十九号）第二十四条第（四）项‘当事人一方位于本辖区内’的‘本辖区’，是指基层法律服务工作者执业的基层法律服务所所在的县级行政区域和直辖市的区（县）行政区划辖区。”与之对应，虽然林某是公司老板的好友，但由于其只是邻县乡法律服务工作者，而当事人的住所地不在邻县，公司的注册地、经营地也与邻县无关，即均不在林某执业的服务辖区范围内，故其不能作为公司的委托代理人参加诉讼。 廖春梅 法官