

工资拆成两个部分发放 其中之一写入合同

职工索要工资差额获支持

□本报记者 赵新政

入职时，王百颂（化名）的直属领导李某与他约定月薪分两笔支付。其中，一笔按照劳动合同载明的标准支付，另外一笔由李某直接支付。此后，李某口头将他辞退，他要求公司给付工资差额及违法解除劳动关系赔偿金，双方由此产生争议。

公司否认存在工资差额，主张已足额支付王百颂的全部工资，并称王百颂与李某之间的约定属个人之间的私事与公司无关。王百颂则提交银行交易明细及微信对话记录，证明自己的主张。

在案证据显示，李某曾询问王百颂的银行卡号，公司亦按照该卡号向王百颂支付工资。结合李某担任微信工作群管理员且对王百颂进行工作安排的事实，在公司否认李某系其职工却不能作出合理解释的情况下，法院采信王百颂的主张，并于2月7日终审判决公司按拆分前的工资标准向王百颂给付工资差额及经济赔偿。

工资拆成两个部分 合同载明其中之一

2021年3月17日，王百颂进入公司工作。当天，双方签订期限至2024年3月16日的劳动合同。合同约定其工作岗位为设计师，月工资为基本工资+全勤工资+岗位补贴合计8000元。

对于工资组成，王百颂说其直属领导李某口头与他约定年薪为250000元，其中月薪为15000元分两笔支付，一笔8000元由公司支付，一笔7000元由李某或施某向他支付。另外，还有每年7月支付的年中工资35000元及次年1月支付的年末工资35000元，该两笔款项由李某或施某向其支付，均无需考核。

对于拆分工资的原因，王百颂说公司的理由是考虑个人所得税问题，故在劳动合同只约定8000元。在职期间，他接受李某及李某的管理，从事该二人安排的工作。

就上述主张，王百颂提交以下证据予以证明：

一是A银行流水，显示公

司向他支付了2021年7月起的工资。

二是B银行流水及微信账单，显示李某及李某向他转账情况。其中，2021年4月16日、5月22日、6月20日、7月20日施某分别支付15000元，他认为这些款项系2021年3月至6月期间工资。此后日期有支付8000元、7000元情况，其中2022年全年有李某按月支付的7000元，支付时间为每月20日左右。2023年4月28日施某转账10000元。此外，2021年9月20日李某支付29166.7元、2022年1月31日李某支付35000元，他主张该两笔款项系2021年年中工资及年末工资。

三是微信截图。其中与李某的微信对话显示，2021年7月27日，李某让王百颂发送A银行卡号，并称该卡以后作为工资卡。2021年9月20日，李某再次要求王百颂提供银行卡号，称要给他转3月至7月剩余钱款，半年发一次。其余日期有王百颂询问李某何时发工资、李某向王百颂确认工资卡号、询问“7月份月剩余的工资，可否用微信转”并随即转账支付7000元等事宜。与李某的微信对话中，王百颂多次询问剩余工资何时支付，施某回复称正在想办法。

四是微信群截图，显示王百颂所在群组中有施某、李某、祝某等人，内容为沟通工作，其中李某曾提及施某系公司第五分院院长；李某为公司副院长；王百颂系公司高级建筑师。另有王百颂被李某移出群聊之字样。

因为欠薪产生争议 法院确认工资标准

由于公司未支付2022年年中工资25000元及年末工资35000元、2023年1月至7月应由李某转账的每月7000元工资及年中工资35000元，王百颂以要求支付工资差额、违法解除劳动合同赔偿为由申请劳动争议仲裁。该请求被驳回后，他起诉至一审法院。

庭审中，公司对王百颂提交的银行流水的真实性认可，但对支付主体非公司的部分不认可。

同时，公司主张王百颂的月工资标准及构成同劳动合同，其已经足额支付，不存在差额。施某系公司第五分院的负责人，在公司不任职。李某系其建筑师，在第五分院不任职。该二人向王百颂转账系基于个人雇佣关系而支付的设计费。因王百颂入职时的财务及人事已离职，故因何由李某询问王百颂工资卡号无法核实，亦无法核实王百颂的工资通过何种途径支付。对于王百颂在职期间的直属领导是谁，公司表示不清楚。

一审法院认为，本案的争议焦点为王百颂的月工资标准。

从微信对话可以看出，李某曾向王百颂询问银行卡号，之后公司按照该卡号向王百颂支付工资。另外，李某曾与王百颂沟通工资事宜、李某在工作群组中担任管理员，由此可见李某的身份并非普通员工，现公司未对此作出合理解释，应当承担不利的法律后果。据此，一审法院认定李某的职责范围包括部署工作、与王百颂沟通工资事宜。

因施某系公司第五分院的负责人，与公司存在密切的关系，且公司未提交有效证据证明施某给王百颂安排工作系个人雇佣。在此情况下，一审法院对公司主张施某非王百颂直属领导不予采信。

此外，公司未举证证明王百颂的直属领导，一审法院采信王百颂的主张，即其在职期间接受施某及李某的管理。基于对施某及李某身份的认定，银行流水中亦体现李某曾向王百颂支付固定7000元金额及支付周期规律，并且有35000元转账的情况，故采信王百颂关于年薪250000元的主张。结合现有证据，一审法院认定公司向王百颂支付的工资存在差额。

职工要求给付赔偿 公司承担违法责任

关于劳动合同解除情况，公司于2023年7月27日向王百颂送达《询问函》，询问王百颂自2023年7月3日起未到岗原因。王百颂2023年7月30日书面回

复：本人2023年7月3日正常到岗上班，但被公司领导李某当面通知辞退，本人于次日提出仲裁申请。2023年8月1日，公司以王百颂自2023年7月3日起擅自不到岗构成旷工为由，依据《员工手册》相关规定与其解除劳动关系。

对此，王百颂称，2023年7月3日，李某在公司会议室口头告知他不需要干了，可以走了，该行为构成违法解除劳动合同。就此主张，王百颂提交录音，二人有如下对话：李：你是提离职还是等公司开你？王：我肯定把这事解决清楚之后。李：那不行，今天必须定下来，你自己提还是公司开你，若开你我就今天下通知。王：可以，你开我的理由是什么。李：那你就收拾一下，不用来了。公司认可该证据的真实性，但称其系王百颂旷工长达一个月，依据公司规章制度合法解除劳动合同。

一审法院认为，双方就解除劳动关系的时间及原因各执一词。基于上述对李某身份的认定，此人具有一定的管理权限，故王百颂有理由相信李某系代表公司与其沟通解除劳动合同事宜。对话过程中，李某明确提到“你自己提离职还是公司开你，若开你我就今天下通知”，同时告知王百颂不用来了，这些内容均体现公司提出与王百颂解除劳动关系的意思表示，故对王百颂的主张予以采信，即双方劳动关系于2023年7月3日由公司提出而解除。

鉴于解除权系形成权，仅凭当事人单方意思表示即可使民事法律关系消灭，故公司再行以王百颂旷工为由解除劳动关系，该解除行为不再发生劳动关系解除的效力。现公司未举证证明其解除劳动合同理由的合法性，应当承担不利的法律后果。因公司构成违法解除劳动合同，一审法院经核算后判决公司支付王百颂2022年1月1日至2023年7月1日工资差额137000元、违法解除劳动合同赔偿金104166.65元。

公司不服一审法院判决提起上诉，经审理，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

为防老板『跑路』导致维权受阻，可在劳动合同中加上这句话

读者郭丹丹（化名）等5人在咨询时说，个体工商户李某系外地人，他们虽准备应聘其开办的超市，但又担心李某日后“跑路”。如果李某去向不明，导致其权利受损时，即使他们提起诉讼，也因法院无法送达起诉状副本、开庭传票等诉讼文书，出现维权受阻。他们想知道：有什么办法防止这种现象发生？

法律分析

为防止郭丹丹等读者所担心的后果，其可以在劳动合同中加上诉讼文书送达条款。

《最高人民法院关于进一步推进案件繁简分流优化司法资源配置的若干意见》第3条规定：“当事人在纠纷发生前约定送达地址的，人民法院可以将该地址确认为送达地址。”

此外，《最高人民法院关于进一步加强民事送达工作的若干意见》第八条规定：“当事人拒绝确认送达地址或以拒绝应诉、拒接电话、避而不见送达人员、搬离原住所等躲避、规避送达，人民法院不能或无法要求其确认送达地址的，可以分别以下列情形处理：（一）当事人在诉讼所涉及的合同、往来函件中对送达地址有明确约定的，以约定的地址为送达地址；……”

与之对应，只要当事人在合同中就送达地址有着明确约定，即使一方日后下落不明，另一方也可以依据该送达地址提起诉讼，法院按该地址送达起诉状副本、开庭传票等诉讼材料，即使其没有签收、被退回等，都可以视为送达，据而直接作出缺席判决。

这对于劳动合同也不例外，如可以在劳动合同中加上：双方确认的用人单位的送达地址为××××，因以上地址不准确、以上地址变更后未及时书面告知劳动者、用人单位相关人员下落不明等，导致诉讼法律文书被用人单位拒绝签收、没有签收的，应自行承担有效送达的法律后果。邮寄送达的，以文书退回之日视为送达之日；直接送达的，送达人当场在送达回证上注明情况之日为送达之日。

颜梅生 法官

潘家永 律师

离婚后男方蓄意藏匿孩子，女方应该怎么办？

编辑同志：

经法院调解，我与丈夫孔某自愿离婚，3岁大的女儿由我负责抚养教育。但是，在离婚调解书生效仅仅十多天后，孔某趁探视女儿之机，私自将女儿带到外地藏匿，时间已有2个多月。孔某的这一做法，导致我无法对女儿进行抚养教育。

请问：我该怎么办？

读者：顾桐（化名）

顾桐读者：

父母对未成年子女抚养、教育和保护的权利是一种重要的身份权，一方抢夺、藏匿未成年子女的行为，不仅侵犯了父母另一

方因履行监护职责产生的权利，也严重侵害了未成年子女的人格权益，该种行为被法律所禁止。

在这方面，《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（二）》第十二条第一款规定：“父母一方或者其近亲属等抢夺、藏匿未成年子女，另一方向人民法院申请人身安全保护令或者参照适用民法典第九百九十七条规定申请人格权侵害禁令的，人民法院依法予以支持。”《民法典》第九百九十七条规定：“民事主体有证据证明行为人正在实施或者即将实施侵害其人格权的违法行为，不及时制止将使其合法权益受到难以弥

补的损害的，有权依法向人民法院申请采取责令行为人停止有关行为的措施。”

本案中，孔某私自藏匿女儿，改变女儿惯常的生活环境和亲人陪伴，显然不利于女儿身心健康，同时也严重伤害了你与女儿之间的亲子关系，因此，根据上述法律规定，你可以向法院申请人格权侵害禁令。法院经审查后，会依法签发人格权侵害禁令，即依法裁定孔某将女儿送回你身边，并禁止孔某今后再实施抢夺、藏匿女儿或者擅自将女儿带离住所等侵害你监护权的行为。

另外，现实中，在夫妻分

居、离婚已不可逆的情况下，一方为了争得孩子的抚养权，而实施抢夺、藏匿孩子的行为，认为“谁抢谁得利”。对此，上述司法解释作出了否定性评价。根据司法解释第十三条的规定，夫妻分居期间，一方或者其近亲属等抢夺、藏匿未成年子女，致使另一方无法履行监护职责，另一方请求行为人承担民事责任的，法院可以参照《民法典》关于离婚后子女抚养的有关规定进行处理。而且，明确了抢夺、藏匿未成年子女的后果，即一旦诉讼离婚，法院会优先考虑孩子由没有实施“抢娃”一方直接抚养。