

劳动合同并非确定劳动者工资标准的唯一依据

案情简介

2022年3月2日,A公司向童某出具《录用通知书》,明确聘请其担任店长,入职时间为2022年3月3日。《通知书》载明试用期三个月,试用期薪资为税前保底20,000元,转正后薪资由税前底薪与绩效构成,另设全勤奖300元/月、饭补13元/天。次日,童某正式入职A公司,双方签订期限自2022年3月3日至2025年3月2日的劳动合同,约定试用期至2022年6月2日,童某工资为2,590元/月,奖金由A公司根据经营绩效及童某劳动质量数量另行确定。

2022年10月10日,童某提出辞职,30日后正式离职。同年11月25日,童某申请劳动仲裁,要求A公司按20,000元/月的标准补发2022年7月至10月的工资差额。庭审中,双方提交了劳动合同、录用通知、银行流水、钉钉打卡录屏、工资单截图、聊天记录及A公司自制工资单明细等证据。

当事人观点

童某称,自入职起实行“做六休一”,每月出勤26天。签订劳动合同时,A公司要求薪资处空白,鉴于录用通知已载明保底薪资20,000元,故未提出



异议。2022年7月18日,其对A公司提供的转正协议中底薪2,590元/月不予认可,拒绝签字。自7月起,A公司无正当理由扣工资,应予以补足。

A公司则认为,童某担任店长期间,工资由基本工资2,590元、岗位津贴2,000元、业绩提成、全勤奖(无迟到早退调休时发放)及餐补构成,管理岗保底工资为10,000元/月。《录用通知书》属于要约邀请,与劳动合同内容不一致,不能作为认定工资标准的依据,公司已足额支付工资,不存在差额。

裁决结果
仲裁委员会经审理认为,

A公司未能提供合法有效证据证明童某转正后的底薪金额。童某主张转正后底薪为20,000元/月具有合理性,予以采信,A公司应支付工资差额。

分析点评
劳动报酬是劳动者付出劳动的对价,体现其创造的社会价值。根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十三条,工资是用人单位依据规定或劳动合同约定,以货币形式支付给劳动者的劳动报酬,包括计时工资、

奖金等,同时明确了部分不属于工资范畴的劳动收入。

在劳动合同履行中,约定工资与实际发放工资不一致的情况较为常见。一般而言,实际发放工资低于约定标准,认定用人单位未足额支付;高于约定标准,则视为双方以实际履行变更了合同约定。本案中,认定童某工资标准主要基于以下几点:

1.劳动合同约定的不合理性:劳动合同约定的2,590元/月工资标准,与录用通知中的薪资标准相差悬殊,也未体现店长管理岗应有的合理薪资水平。从实际履行看,童某2022年3月实发工资9,944.79元,与劳动合同约定差距较大,难以将该约定作为认定其工资标准的依据。

2.A公司陈述的矛盾性:A公司关于工资标准的陈述存在多处矛盾。其称月保底工资10,000元与录用通知的20,000元差距明显;工资单明细显示2022年6月童某保底工资4,590元,与其主张的管理岗保底10,000元不符,且未作出合理解释,也无证据证明双方达成新的工资约定。此外,工资单明细显示童某

6月享有全勤奖,但A公司又声称该月童某有两天仅打卡出勤半天,前后矛盾。因此,A公司关于工资组成的陈述及自制工资单明细难以相互印证,仲裁委员会不予采信。

3.童某主张的合理性:童某提交的钉钉系统工资单截图显示,A公司以26天作为正常计薪考勤天数。童某依据该截图,以20,000元/月为基数,分别对2022年3月和6月实发工资进行推算,结果与实际发放金额一致。A公司虽认可工资单真实性,却辩称26天计薪天数无依据,但未能提供有效证据,仲裁委员会不予采纳。童某的主张与钉钉系统工资单截图、录用通知所载薪资标准相互印证,其转正后工资标准为20,000元/月的主张具有合理性,被仲裁委员会采纳。

此案表明,在确定劳动者工资标准时,劳动合同并非唯一依据。当劳动合同约定与其他证据、实际履行情况存在矛盾时,需综合考量各类证据,以公平合理地认定工资标准,切实维护劳动者合法权益。

(万震宇)

政策解读

复查鉴定 何时申请?

赵某在单位发生工伤被鉴定为7级,半年后发现身体越来越差,感觉伤情更加严重了,原先的工作更是力不从心,向单位提出想换工作更轻松些的岗位。单位表示对于工伤5、6级的人员才会适当考虑调岗。于是他申请复查鉴定,重新确认自己的伤残等级。

请问:赵某现在能申请复查鉴定吗?



分析:不能

根据《上海市工伤保险实施办法》第二十九条规定:工伤职工、用人单位或者社会保险经办机构认为伤残情况发生变化的,可以自生效的工伤劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,向区劳动能力鉴定委员会申请劳动能力复查鉴定。

本案例中,赵某距鉴定为工伤7级才半年时间,需待一年期满后申请复查鉴定。

监察之窗

法网恢恢疏而不漏 恶意欠薪罪责难逃

基本案情

2022年1月底,崇明区人力资源和社会保障局执法大队(以下称“崇明大队”)接到劳动者投诉,称某酒店装修项目存在欠薪,涉及农民工20余人。崇明大队立即派员展开调查。

经了解,该酒店将装修工程发包给A公司,A公司法定代表人郁某又将该工程转包给自然人石某,石某召集了24名农民工为酒店装修。酒店已足额支付A公司装修工程款93.35万元。A公司收款后,一次性支付了石某人工费和材料费用共计63.6万元。但石某表示其在该工程项目上支出的人工费和材料费用已超出63.6万元。2月中旬,崇明大队找到在酒店装修项目上工作的农民工,通过现场笔录和电话笔录的方式,逐一确认了他们的工作期间及报酬金额。经统计,A公司共拖欠24名农民工2021年2月17日至2021年6月13日期间劳动报酬共计20.825万元。2022年3月7日,A公司法定代表人郁某前往崇明大队接受调查询问,确认了拖欠24名农民工劳动报酬的违法行为。崇明大队当即发出《责令改正通知书》,责令公司于3月10日前发清24名农民工的劳动报酬。郁某拒绝签收,且公司逾期未整改。鉴于A公司有能力支付拒不支付劳动者报酬的违法行为,3月11日,崇明大队按涉嫌拒不支付劳动报酬罪将案件移送公安部门。

崇明区公安分局于3月15日对该案开展立案侦查。侦查期间,郁某迫于压力,支付了24名农民工的劳动报酬,共计20.825万元。

综合点评

根据《保障农民工工资支付条例》第十九条第一款、《劳动合同法》第九十三条、第九十四条有关规定,用人单位将工作任务发包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠所招用农民工工资的,发包单位与个人承包经营者承担连带清偿责任。本案中,A公司和承包人石某都可作为清偿主体,但石某已“弹尽粮绝”,并非出



于主观恶意不支付农民工工资,而A公司作为发包单位将任务发包给个人,责任重大,且存在主观恶意情节,因此将A公司作为本案欠薪主体更为妥当。

在A公司法定代表人郁某拒不整改的情况下,崇明大队利用与区公安分局建立的案件移送机制,共同维护法律权威,保护劳动者权益。在公安机关的震慑下,郁某最终在短时间内筹措资金发清了农民工工资,促进了欠薪矛盾的实体性化解。崇明大队与区公安局以实际行动震慑和打击恶意欠薪行为,营造了良好的法治氛围,共同维护法律权威。

(朱晨 沈静慧)