



## 单位不依法发薪也不接受辞呈

# 员工申请仲裁 成功获赔补偿

### 单位违法在先 主动辞职也可获赔

□李远

用人单位违反法律规定不支付劳动者应得报酬，并拒绝收取劳动者辞职信而引发的解除劳动合同的劳动争议案件，在实践中时有发生，且常常引发争议。那么，如何完善办理解除劳动关系手续，提高劳动者自我保护意识和证据保全方式，避免类似情况发生呢？笔者结合下属案例，简要分析。

## 案情 公司不依法付加班费 员工辞职索赔赢官司

王某入职十几年后与工贸公司签订了无固定期限劳动合同，约定王某执行标准工时制度，工资标准按北京市有关规定执行。在职期间王某因为工作性质，经常被工贸公司安排在休息日及法定节假日工作，工贸公司则按照休息日加班费50元/天、法定节假日加班费40元/天的标准支付王某加班费，王某每月实发工资2000元左右。

不久，因工贸公司经济状况等原因，将王某每月工资降至1500元左右，但仍安排王某休息日加班，却不再支付加班费用。根据王某的考勤表核算，王某当年1月至5月工贸公司共计安排王某休息日加班20天、法定节假日加班4天，王某找到公司负责人要求按照国家法律规定支付其加班费，但工贸公司却明确表示不再支付。

当年5月，王某以工贸公司不支付加班费、拖欠其工资为由向公司经理递交了书面辞职申请，但该公司经理却拒绝收取王

某的辞职信，王某此后也不再到工贸公司工作。当年6月，工贸公司通过报纸刊登声明，要求王某于3日内来公司报道，否则按旷工解除劳动合同。王某向仲裁委提出申请，请求支付加班费和解除劳动合同经济补偿金。

案件审理中，工贸公司认可王某确实是向其公司人事负责人提交了辞职申请，但其公司当时并未收取。对于与王某的劳动关系，虽然工贸公司登报声明，但从未与其解除劳动合同，故不同意支付王某解除劳动合同经济补偿金。

最终，仲裁委经过审理，裁决工贸公司支付王某解除劳动合同经济补偿金及加班工资。

## 评析 通常辞职 需要提前30天告知

按照劳动者解除劳动合同的方式，劳动者解除劳动合同可分为协议解除和单方解除两大类。协议解除是指订立劳动合同的双方当事人经过协商达成一致意见解除劳动合同的方式。法律对于协议解除的方式一般不规定适用的条件，只要作为劳动合同双方当事人协商一致，就可以解除劳动合同，体现了《劳动合同法》对用人单位和劳动者双向权利的尊重。单方解除指具有单方解除劳动合同权的一方当事人在无需对方当事人同意的前提下直接解除劳动合同的行为。为维护劳动关系的相对稳定和劳动合同双方的合法权益，法律通常明确规定单方解除的情形和需要具备的条

件，以限制当事人任意解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第37条的规定，劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。在劳动者履行了30日的预告期后即可办理解除劳动合同手续，无需经用人单位批准。根据人力资源市场流动的需要，法律赋予了劳动者自由择业权和辞职权，因此用人单位无权强制劳动者劳动。同时，预告期的设定，为保护用人单位不因劳动者的突然离去而影响正常工作秩序提供了法律保障。

## 单位违法 员工可随时辞职

根据《劳动合同法》第38条的规定，在劳动者已履行劳动合同约定的数额、日期或方式支付劳动报酬，或者在劳动过程中，用人单位未按劳动合同约定提供履行劳动义务所必需的生产资料条件和安全卫生条件，都是违法、违约行为，是对劳动者合法权益的侵犯。此时劳动者享有特别解除权，且用人单位还需支付其经济补偿金。特别解除权是劳动者无条件单方解除劳动合同的权利，是指如果出现了法定事由，劳动者无需向用人单位预告可随时通知用人单位解除劳动合同。

由于劳动者行使特别解除权往往会给用人单位的正常经营带来很大的影响，所以，立法在平衡保护劳动者与企业合法权益基础上对此类情形作了具体的规定，只限于在用人单位有过错行为的情况下允许劳动者行使特别解除权，劳动者可以无条件随时解除劳动合同，没有提前30天书面通知的限制。在出现用人单位侵犯劳动者人身权利的情形时，劳动者提前解除劳动合同，只需要提前通知用人单位即可，无需征得用人单位的同意。

但值得注意的是，法律虽然

没有明确劳动者在此情况下要书面通知用人单位，但为了避免因劳动者提出发生争议，建议还是采用书面通知的形式，使劳动者解除劳动合同的意思表示更为明确、具体，并可以作为提出解除劳动合同的证据。本案中的王某作为劳动者，在工贸公司安排休息日加班后既不安排补休也不支付加班费时，有权主动提出解除劳动合同，且符合法律规定，无需征得用人单位的同意。

因此，在王某递交了辞职申请依法履行了告知程序后，工贸公司虽采取拒绝收取的方式，但并不影响其解除劳动合同的效力。在双方解除劳动合同后，某工贸公司仍以公告的形式要求王某到公司报到不产生效力。依据《劳动合同法》第38条、第46条、第47条、第97条的规定，王某提出的解除事由，符合上述法律规定的由用人单位支付经济补偿金的情形之一，工贸公司应依照自2008年1月1日起王某在本单位工作的年限，每满1年支付一个月工资，不满6个月的支付半个月工资的经济补偿。

## 法条链接

《劳动合同法》第37条：劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。

《劳动合同法》第38条：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同，并可要求支付经济补偿金：（1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（2）未及时足额支付劳动报酬的；（3）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（4）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（5）因本法第26条第1款规定的情形致使劳动合同无效的；（6）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

## 【法律咨询台】

### 违法售不合格商品 工商抽检依法查处

服装鞋帽是大众日常消费用品，服装鞋帽特别是儿童服装等用品的质量备受社会关注。从近年来投诉情况看，服装鞋帽和儿童用品的主要问题表现在服装起球开线、洗涤后褪色变形、鞋子开裂掉色、标签与实际不符等。近年来，怀柔工商分局以服装鞋帽、儿童服装、儿童用品等商品为重点，集中整治质量不达标、标识标注不规范、存在安全隐患等突出问题，切实保障消费者合法权益。

## 典型案例

2014年4月25日，怀柔工商分局执法人员对某商贸公司销售的儿童服装和成人服装进行随机质量抽检，经北京市毛麻丝织品质量监督检验站检测，结果显示该公司销售的某品牌女童开衫、某品牌绣花蕾丝相拼小衫、某品牌欧根纱袖小衫样品中“产品使用说明”、“纤维含量”不符合国家标准和企业标准；某品牌半裙样品中“耐酸汗渍色牢度”和“耐碱汗渍色牢度”不符合国家标准和纺织业推荐标准，检验结论均为不合格。经进一步调查，该公司销售以上服装商品共获得违法销售的货值金额为9737元，共获利755.60元，违法所得为755.60元。执法人员依据《中华人民共和国产品质量法》的规定，责令当事人立即停止违法行为，没收不合格商品3件，没收违法所得755.60元，并处罚款9737元。

## 工商提醒

购买服装应注意以下三方面事项：一是查看商品的标识。按照国家标准要求，商品的使用说明应包含8-10项内容，如成分、含量、洗涤方式、执行标准、规格、型号等。二是检查商品是否有刺激性气味或异味。三是检查商品的面料成分，即服装的纤维含量。商品的纤维成分和含量，会直接影响商品的使用、价格、性能、洗涤和保养。此外，消费者在选购服装时要保管好该商品的所有凭证，以便在出现质量纠纷的时候作为重要凭证。

## 法规链接

《产品质量法》第五十条规定：生产、销售不符合保障人体健康和人身、财产安全的国家标准、行业标准的产品的，责令停止生产、销售，没收违法生产、销售的产品，并处违法生产、销售产品货值金额等值以上三倍以下的罚款；有违法所得的，并处没收违法所得；情节严重的，吊销营业执照；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

江小培

## 受雇于个人无员工身份

2014年3月初的一天，同村的刘思新来到张星生家，说筷筷运输公司的石老板让他招个开大货车的司机，问他是否愿意去。张星生以前做过类似工作，当即表示同意，两人当时商定了工资数额。从第二天起，刘思新每天到家里找他，或者打电话告诉他当天干什么活儿，不但日常对其进行管理，而且工资也由刘思新来发放。

工作一年多，张星生一直没有劳动合同，得知自己驾驶的大货车是登记在筷筷运输公司名下，便于今年5月申请劳动仲裁，要求该公司支付未签劳动合同二倍工资赔偿8万元。

仲裁庭审时，石老板表示张星生从没有在筷筷运输公司工作过，也不是该单位的员工，双方没有劳动关系。

刘思新作为第三人到庭，称张星生驾驶的大货车是他自行出资购买的，因个人不能从事危险品运输，所以就将这辆车挂在筷筷运输公司。说着，他提交了大货车登记证书、汽车买卖合同、机动车销售统一发票、机动车驾驶证等证据。“张星生是我个人雇佣的司机，他受我个人管理，而且由我给他发放工资，所以实际上他与筷筷运输公司不存在劳动关系。”刘思新说。

仲裁委员会经过审理，近日

## 司机索双薪被驳

本报记者 王香阑

裁决驳回张星生的仲裁请求。

## 说法：

本案争议的焦点，是张星生与筷筷运输公司是否存在劳动关系。劳动和社会保障部在2005年6月下发的《关于确立劳动关系有关事项的通知》中规定，确认用人单位与劳动者之间存在劳动关系，应当符合下列条件：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳

动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

从张星生、石老板与刘思新三人的介绍及他们提供的证据来看，张星生驾驶的大货车实际是刘思新所购买，而且他也是由刘思新招录、管理的司机，并由刘思新为其支付劳动报酬。张星生与筷筷运输公司之间并不存在建立劳动关系的合意，他也不受该公司的劳动管理，因此他们之间不具有劳动法律所规范的劳动关系。张星生基于劳动关系要求筷筷运输公司支付未签劳动合同二倍工资赔偿，既然仲裁委认定双方不存在劳动关系，所以他的仲裁请求被驳回。



怀柔工商专栏