

因拒付3000元薪酬被告上仲裁

公司被判赔经济补偿金、双倍工资、加班费等共13.4万

□本报记者 赵新政

如果不是看了劳动法，知道公司必须为员工缴纳社会保险，陈红梅决不会要求单位为她补缴社保。如果不提这个要求，她至今还会在公司担任她的业务督导职务。

可是，当她向公司提出缴纳社会保险要求后，公司不同意，她也提出了辞职。而公司对她态度却是要辞便辞，最后半个月的工资不发。

她不甘心这样离开。为争口气、讨回应得的3000元工资，她申请了劳动仲裁。在致诚公益律师张志友帮助下，她不仅讨回了工资，还让公司支付了总额达134900元的未签劳动合同二倍工资差额、加班费等经济赔偿。

这次，公司这个跟头“栽”大了。

未缴社保拖欠3000工资 员工打官司遭公司威胁

2012年7月，陈红梅应聘到北京锦吉商贸公司从事销售工作。由于业绩突出，一年后，她晋升为业务督导，工资也由最初的3000元增加到5000元。

此时，公司与她正式签订了为期一年的劳动合同，并表示这是一种“奖励”。该合同于2014年6月30日到期后，公司虽然没有提出与她续签劳动合同，但是也没有说要终止与她的劳动关系。

今年5月，陈红梅听说公司为很多员工都缴纳了社会保险，于是就找到公司领导，提出希望公司也能为她缴纳社会保险。

公司领导的答复是：公司只为高级管理人员缴纳社会保险，而她作为业务督导，因级别不够，不能为其缴纳社保。

她提出，作为员工大家应一视同仁，况且为员工缴纳社保是公司的法定义务，因此，要求公司必须为她缴纳社保。经多次沟通无效，她向公司提出了辞职。

公司同意了她辞职，但拒绝支付其离职前半个月的工资。

陈红梅认为，公司这个做法是错上加错。在公司领导明确表示拒绝支付其离职前半个月的3000元工资后，她说准备打官司讨回公道。公司这位领导一听，马上放话：“爱去哪儿告就去哪儿告，这份工资铁定不给。”

公司的态度和做法让陈红梅气愤，但对怎样维权，她弄不清楚。经多方咨询，她找到了致诚

公益律师张志友。张律师告诉她，其合法权益不仅仅是被拖欠的工资和未缴纳的社保……

员工完善离职手续 合理主张经济补偿金

张律师告诉她，应向公司讨回加班费、未签劳动合同二倍工资差额。然而，目前陈红梅持有的证据还远远不够。如果不完善离职手续，莫说讨回以上费用，甚至连离职的经济补偿都拿不到。

张律师认为，陈红梅的口头辞职缺乏维权必备的要件，要向公司邮寄书面的《解除劳动关系告知书》。在告知书中写明其离职的原因，是公司没有为其缴纳社会保险，并且没有依法支付加班工资。该告知书要一式两份，一份自己保留，一份寄给公司。在信封上，要写明邮寄的内容为离职告知书。

“按照这一诉讼策略，可以使陈红梅获得按照其工资标准，工作一年补偿一个月工资的经济补偿。”张律师说，她在公司工作近三年，离职时每月平均工资为5700元，有了辞职告知单这一证据，她可获17100元经济补偿。如果不向公司邮寄书面辞职信，将无法证明离职的原因，从而得不到经济补偿。

投诉监察单位拿出合同 员工维权获得重要证据

陈红梅入职工作一年后，公司才与其签订为期一年的劳动合同。该劳动合同期限于2014年6月30

日到期后，双方未再续签劳动合同，陈红梅继续工作到2015年5月15日。

“依据一份到期未续签的劳动合同，要求公司支付2014年7月1日至2015年5月15日期间的双倍工资59850元。在道理上是可以的，但是有很大风险。”张律师说，因为陈红梅没有持有那份曾经签订过的劳动合同，如果公司在仲裁时拒不提交该份劳动合同，否认双方曾签订过书面劳动合同，双倍工资将因超过一年时效而无法得到支持。

在张律师的指导下，陈红梅向劳动监察大队投诉，要求公司向其交付双方签订过的劳动合同。经劳动监察部门介入，公司向她交付了这份劳动合同，从而使其讨要双倍工资有了充足的证据支持和法律依据。

陈红梅告诉张律师，公司要求全体员工每周休息一天，但没有支付过加班费。尽管她可以主张双休日加班费，但是，如果无法提供证据，该加班工资很难得到法律支持。

不过，陈红梅说，公司其他员工曾向仲裁委申请加班费而得到了支持。律师一听这个消息，立即向仲裁委申请查看案卷。在案卷中，律师查到了加盖公司公章的《考勤管理规定通知书》和一张盖有公司公章的2012年8月考勤表。

该通知书明确要求员工每周休息一天，每日工作时间为：8:30-17:30。该考勤表可以证明陈女士的入职时间为2012年7月。由此，陈红梅要求公司支付加班

■有问必答

提问：销售公司女职员 黎女士

回答：北京市总工会法律服务中心公职律师 胡芳

入职时承诺三年不怀孕，现在我能反悔吗？

□本报记者 王香阑

黎女士：

我今年31岁，在一家销售公司任销售员，两年前入职时，公司老板就明确告诉我，因为公司女员工比较多，销售工作又需要经常出差，女职员一旦怀孕会影响业务，所以公司内部规定新人入职的女职员三年内不准怀孕生子，否则要赔偿给公司造成的所有损失，还不得享受全年的销售提成和奖金等福利待遇，整个部门的年终绩

效奖也会受到影响。

我当时觉得此规定很苛刻，但迫于就业压力，我认可了公司的这个规定，还写了书面保证书。

现在两年过去了，我也31岁了，家里一直催我赶紧要孩子，我自己也想生，但和老板一说，对方称当时是因为我保证三年内不怀孕生子才录用的我，现在想提前怀孕生孩子就得先赔偿公司损失，请问我该怎么办？

胡芳：

《人口与计划生育法》和《妇女权益保障法》都有“公民有生育权利”的规定，育龄妇女在依法生育时，何时生育完全有权自己决定。《就业促进法》也规定，用人单位不得在劳动合同中规定限制女职工的结婚、生育的内容。所以，你和单位订立的“三年内不怀孕生子，否则赔偿公司损失”的约定，因其内容违反法律规定而无效。

《女职工劳动保护特别规定》

规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。因此，您什么时候生孩子、生与不生，完全可以自主决定。



【法律咨询台】

劳动者不配合缴纳社保 公司解除合同是否合法？

□本报记者 屈斌

案例回顾

王某入职某公司后，双方签订了劳动合同。某公司制定了《关于为员工办理社会保险的相关规定》，其中规定：员工被单位确定录用后，应及时向公司提供办理社会保险的个人证件等，无故不及时提供者应自行承担各项损失，长时间不提供的，公司将作辞退处理。王某在职期间学习了上述规章制度。

王某入职后，公司向王某送达《通知》，要求王某提供身份证、户口簿原件及复印件等，并配合单位办理相关社会保险手续。但王某收到该通知后，并未将其办理社会保险所需的个人证件提交。

半年后，公司再次向王某送达《通知书》，内容为：因你不配合公司办理社会保险手续，经多次催办，至今无故不提供办理社会保险所需个人证件，严重违反了我公司规章制度，即日起与你解除劳动合同。当日，王某签收了该通知书，此后王某未到公司上班。王某离开公司后，提起劳动仲裁，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。经仲裁裁决后，双方又不服裁决，进入一审程序。

那么，王某的诉求能得到法院的支持吗？

审理结果

一审法院经审理认为：某公司规章制度明确，王某知道该规章制度。但王某未按时提供个人证件，且在公司向其下发催交通知书后，仍未提交个人证件，在此情形下，某公司下发解除劳动合同通知书并无不妥。一审判决公司不支付违法解除劳动合同赔偿金。

王某不服，上诉。最终，二审法院驳回上诉，维持原判。

法律分析

北京市弘嘉律师事务所律师王凡认为：《劳动法》第72条规定：用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。《社会保险法》规定，职工均应当参加养老、基本医疗、工伤、失业、生育保险。

由此可知，参加社会保险不仅是用人单位的法定义务，同样也是劳动者的法定义务。因此，劳动者不配合用人单位缴纳社会保险的行为，本身就违反了这项法定义务，影响了劳动关系的正常履行，使风险不当地转嫁给了用人单位，因此这是劳动者的另一种严重的过错行为。

在法律对劳动者拒绝提供办理社保所需材料没有明确规定的情况下，用人单位完全可以通过规章制度来防范这一点。具体来说，作为解除条件，可依据《劳动合同法》第39条规定，将这种行为规定在“严重违反用人单位规章制度”的情形中，或将其作为试用期录用条件之一。此外，也可以录用前就明确：交不全社保缴纳所需的材料就不予录用。