

用人单位与劳动者签订劳动合同是法律强制性规定。如果用人单位不与劳动者签订书面劳动合同，将会受到支付二倍工资差额等处罚，甚至会被视同双方已经订立无固定期限劳动合同。毕梦迪告诉记者，她是公司股东之一，同时也是公司员工，公司称双方之间签订有《股东分红协议》，并且在协议中已经规定了工资待遇、薪酬支付方式、工作岗位等劳动合同的内容，因此属于实质性的劳动合同。在她辞去工作离开公司时，公司便以此为由拒绝支付经济补偿费用。

近日，仲裁裁决该分红协议不属劳动合同，双方之间存在劳动关系，公司应当向毕梦迪支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、经济补偿金等合计6万元。

岗位涉及国家机密 未经脱密不能离职

编辑同志：

我是一家国有军工公司的工作人员，岗位涉及国家军机秘密，属于一般涉密人员。一个月前，我曾向公司提交书面申请，请求解除尚有4年到期的劳动合同，且表明将在一个月后离职。但公司不仅没有批复，近日甚至还明确表示，需要将我调到其它岗位，待一年脱密期满，才允许我离职。

请问：公司是否侵犯我的辞职权？

读者：黄丽萍

黄丽萍：

公司并没有侵犯你的辞职权，其有权限制你离职。

虽然《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十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三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”按此规定，只要劳动者履行了相应的告知程序，用人单位便不得为劳动者的离职设置任何阻碍。与之对应，本案所涉公司似乎确实无权阻止你辞职。

其实不然，因为该规定仅仅是针对一般岗位的劳动者而言的，对处于特殊岗位或者基于法律、法规有特别规定的劳动者，如果要离职，则必须遵守特殊规定。

《保守国家秘密法》第三十八条明确规定：“涉密人员离岗离职实行脱密期管理。涉密人员在脱密期内，应当按照规定履行保密义务，不得违反规定就业，不得以任何方式泄露国家秘密。”

其中的“脱密期管理”是指在一定期限内，从辞职、就业、出境等方面，对离岗离职涉密人员采取限制措施，其要求主要包括：与原机关、单位签订保密承诺书，做出继续遵守保密义务、不泄露所知悉国家秘密的承诺；及时清退所持有和使用的国家秘密载体和涉密信息设备，并办理移交手续；未经审查批准，不得擅自离职、出境；不得到境外驻华机构、组织或者外资企业工作；不得为境外组织人员或者外资企业提供劳务、咨询或者服务等。脱密期自机关、单位批准涉密人员离开涉密岗位之日起计算，时间根据接触、知悉国家秘密的密级、数量、时间等来确定，一般为：核心涉密人员为3年至5年；重要涉密人员为2年至3年；一般涉密人员为1年至2年；对特殊的高知密度人员，还可以依法设定超过上述期限，甚至在就业、出境等方面予以终身限制。

“离岗”是指离开涉密工作岗位，但仍在本机关、本单位工作。“离职”是指辞职、辞退、解聘、调离、退休等离开本机关、本单位的情形。

结合本案，正因为你所处岗位涉及国家机密，决定了你属于负有保守国家秘密的涉密人员，公司依据最低的脱密期限，先让你调岗，待一年脱密期满后，才允许你离职，不仅没有侵犯你的辞职权，而且是合法的、正当的。

(廖春梅)

以分红协议替代劳动合同被裁无效

美容美发公司向股东赔偿6万元

□本报记者 赵新政

案件事实

2012年初，毕梦迪与好友孙佳等人集资创立一家美容美发有限公司，推举孙佳为执行董事。毕梦迪因有美发技术，于2014年3月1日起正式到公司上班，担任美发部总监职务。

入职后，公司没与毕梦迪签订书面劳动合同，她一直工作至今年4月1日。期间，她虽和孙佳商议过签订劳动合同的事情，孙佳说：“你和别人不一样，既是股东又是员工。咱们签订有《股东分红协议》，里边什么都包括了，你还顾虑什么？股东的自觉性应当比员工更高一些，为企业发展出力也更多一些，不必照搬普通员工的管理模式。”

毕梦迪觉得对方说的有一定道理，就没有再坚持。因为，协议中确实有劳动合同应当具备的各项要素。譬如合同签订主体及其基本信息、合同期限、工作内容与地点、劳动条件、劳动报酬、社会保险、劳动纪律、终止条件等。

可是，事情在今年有了变化。年初，毕梦迪要长期到外地经营另外一家店面，顾不上公司的工作了。她向公司提出辞职，公司不同意，双方闹得不欢而散。

争议焦点

既然公司管理层如此不给面子，毕梦迪干脆给公司算了一笔账，要求公司向她支付8.9万元未签劳动合同二倍工资差额、经济补偿金、加班费、拖欠工资、未支付的股金等费用。

而公司认为，尽管双方未签订劳动合同，但其是股东，是主人之一，没必要签订劳动合同。再者，即使双方没有形式上的劳动合同，但双方签订的《股东分红协议》涵盖了所有劳动合同必备的内容，属于实质性的劳动合同。因此，不同意毕梦迪的全部请求。

双方争议的焦点，由此集中到《股东分红协议》是否属于劳动合同上。

仲裁裁决

双方协商无果，毕梦迪向仲裁机构申请劳动争议仲裁，要求确认其与公司之间在2014年3月1日至2016年4月1日存在劳动关系，由公司向其支付被拖欠工资、加班费、二倍工资差额、离职经济补偿金等8.9万元。

庭审中，公司提出双方自公司成立之日起就签订了《股东分红协议》，协议中包含了所有劳动合同的条款。针对股东之一的毕梦迪，在她到公司工作后，公司严格按照岗位工资责任体系进行分配，她在什么岗位就享受什么待遇，同时还可以享受公司的股利分红。由此，应当推定双方之间已经签订了劳动合同，起码应当视同双方之间已经存在劳动合同。况且，她现在提出要求支付二倍工资差额已经超过仲裁时效，故公司无需支付这笔不应有的费用。

公司辩称，毕梦迪之所以选择现在离职，还有一个原因是她在今年2月至3月50多天未到公司上班，属于旷工行为，严重违反了企业规章制度，应当开除，而公



司容忍了她。可她却在此事过后，又到公司工作仅一周时间便提出辞职，让任何人都不能接受。鉴于其未在公司工作，故公司无需向其支付这一时段的工资。为证明自己的主张，公司提交了经毕梦迪签字确认的《股东分红协议》、《考勤表》等证据。

毕梦迪辩称其不存在旷工行为，其入职后一直勤勉工作，没有无故缺勤现象。而公司不仅不积极依法与其签订劳动合同，还以各种理由无故推拖。由于公司连续拖欠其今年以来的工资，故向公司提出辞职要求。

仲裁委审理认为，股东同样可以在本公司就业，也是劳动者中的一员，其就业应当与其他员工一样，依法签订劳动合同。根据《股东分红协议》及已经认定的事实，可以确认双方存在劳动

关系的起始与终止日期如同毕梦迪所述。尽管经毕梦迪签字确认的考勤表显示其有一段时间未到公司上班，但该公司在此期间并未与其终止劳动关系，直到其作出于今年4月1日终止双方劳动关系，故可认定双方劳动关系存在期间为2014年3月1日至2016年4月1日。

仲裁委认为，双方之间签订的《股东分红协议》虽然具有劳动合同所需的条款规定，但不属于劳动合同，公司理应向毕梦迪支付未签订劳动合同的二倍差额。鉴于该公司对仲裁时效提出了抗辩，对超过时效部分予以扣减。

综上，仲裁裁决公司向毕梦迪支付二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金、加班费等各项费用6万元。

盛夏空调不制冷 工商调解送清凉

□通讯员 李文科

随着桑拿天的来临，气温越来越高，空调类商品逐渐热销，相关消费纠纷也随之增多。近日，延庆工商分局延庆工商所接到一起关于空调的投诉，在工商干部的帮助下，为消费者陈先生解决了问题。

前不久，家住延庆的消费者陈先生在某电器卖场购买了某品牌空调一台，本想等天气热的时候享受清凉，但是陈先生发现，自家的空调制冷效果差，往往开很长时间，温度都达不到想要的效果。

于是，陈先生打电话给售后服务人员。没过几天，售后维修人员来到陈先生家中，由于空调问题，与陈先生发生口角。陈先生对维修人员的服务和态度极不满意，打电话给电器卖场无果后，陈先生来到延庆工商所进行投诉。

工商干部了解情况后，立刻来到电器卖场找负责人进行沟通调解。由于最近天气很热，工商干部为了尽快解决陈先生的问题多次与负责人沟通，最终，卖场重新联系维修人员为陈先生进行

免费维修。陈先生家的空调终于能够正常工作了，陈先生对调解结果非常满意。

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买空调时，建议您尽量选择知名品牌，这样质量和售后更有保证。不盲目追求时尚。空调市场新品迭出，冷触媒、氧吧、负离子、纳米等健康空调概念五花八门，消费者应该选择适合自己家的。在付款后，要保留好商品的发票或小票，作为退换货的凭证。另外，像空调这种大件商品，要详细了解安装售后等

事宜。遇到商家提出的明显不合理的要求时，要及时和商家沟通或找有关部门投诉，以免发生不必要的纠纷。

(延庆工商分局 马延景)



延庆工商专栏