

因经营不善扭亏无望 将员工店面“打包甩卖”

# 4S店违法解除劳动关系被判赔50万元

□本报记者 赵新政

员工与企业是心连心、共命运的共同体。对此，从贵州进京务工的刘军有深切的体会。在北京这家汽车4S店里，他按照胡老板的安排学到了修理技术，从一个什么都不懂的学徒变成了一个钣金师傅。同时，还娶妻成家过上了幸福生活。在这方面，他很感激企业和老板。

可是，近几年来，店里的生意越来越不景气。刘军的工资奖金虽比以前没有降低，但与同行相比少了一大截儿。还没等他和同事们提出涨薪或离职的请求，胡老板竟首先开口并且用不容商量的口气与他们协商：将门店及员工“打包”转让给另一家企业，愿干就干，不愿干走人，没有一分钱补偿。

“这算协商吗？纯粹是决定和命令！”刘军等人不服老板决定，仲裁却没有支持他们的诉求。8月25日，法院以该店违法解除劳动关系为由，判决其向10名员工支付50万元经济补偿。

## 1 经营不善陷入亏损 4S店“打包甩卖”员工

2009年春节刚过，初中毕业的刘军就从贵州老家来到北京。经老乡介绍，胡老板收留了他。由于聪明能干，在师傅带领下，刘军不仅很快熟悉了汽车销售业务，对汽车修理也掌握了一套独门手艺。

慢慢地，刘军成了4S店的骨干，深受老板器重。从2012年开始，老板还让他带了3名徒弟，专门学习汽车钣金技术。

然而，自2014年以来，这家4S店的汽车销量直线下降，生意越来越不景气。私下里，刘军的同事和其他店里的朋友都劝他换一家门店工作，而他一直没有答应。

2016年五一劳动节刚过，店里突然下发通知，以企业经营不善、业务萎缩、亏损额不

断加大为由，决定将本店及全体员工一同转让给另一家公司经营。

面对员工的疑问，胡老板解释说：这种整体转让的形式，形象一点儿说就是“打包甩卖”，其出发点是为了维护企业和员工的利益，使所有员工在不变更地址、不变更岗位、不改变收入的情况下，实现平稳转岗就业。为此，企业还压低了近百万元的出售价格。

“这么说，就是我们与现在的店不存在任何关系了。如果是这样，等于是解除了所有人的劳动关系，我们的工龄、社保、年假怎么接续？每个员工的离职经济补偿怎么算？有没有？是多少？”对于刘军等人提出的这些问题，胡老板没有答复。

## 2 三方协议早已拟定 只等员工签字确认

2016年5月4日，胡老板在店里召开全体员工会议。会上，胡老板向员工出示一份《劳动合同协议书》。该协议书涉及三方主体，一方是刘军所在的这家4S店，即甲方。另一方是另外一家汽车销售公司，即乙方。还有一方就是刘军等被“打包甩卖”的员工，即丙方。

“任何协议都是先经当事人协商，达成协议后再拟订相关条款。而这个协议没经协商就拿出了协议文本，真让我们捉摸不透。”刘军等人怕上当受骗，对协议内容看得十分仔细。

该协议书的内容是这样的：因甲方陷入巨亏多年，正常经营很难再维持下去。鉴于甲方当前极其艰难的经营环境，为了保证给员工一份稳定的就业岗位，甲乙双方商议决定，自2016年5月1日起甲方与乙方实行经营合作，全体职工在岗位、待遇不变的前提下，由甲方、乙方及丙方签订如下三方协议书。

协议约定如下：一、丙方自愿解除与甲方签署的劳动合同，自2016年5月5日起，双方所有的劳动关系随即解除。二、乙方与丙方自2016年5月5日起，重新确立劳动关系，并签署劳动合同，双方各自履行权利与义务。三、2016年5月5日之前的员工工资、社保、住房公积金缴纳及任何劳动纠纷，由甲方负责，与乙方无关。2016年5月5日之后的工资、社保等，由乙方负责发放、缴纳和办理……

在会议现场，胡老板说：“协议的内容，解答了员工关注的所有问题。这些内容是经过慎重讨论并经律师研究后起草的，在法律范围内照顾到了员工的所有合法权益，你们放心签字就是了！”

尽管老板这样说，刘军等人还是不放心。面对如此多的条款，他们感觉协议内容有不合理不合法的地方，但不知道如何修正，因此，拒绝马上签字。

## 3 单位拒不修改协议 员工签字留存证据

“这些年店里的劳动关系总体平稳，仅有少数员工与店里打过官司。”刘军说，因为有些事与自己无关，所以，没有过多关注打官司的结果。但是，他道听途说的消息还有一点，那就是那些离职的员工都拿到了经济补偿。因此，他判断店里现在与员工解除劳动关系，也应该支付这笔费用。

由于拿不准确切的法律依据，刘军等人决定向北京致诚公益农民工法律援助与研究进行咨询并获得法律援助。该中心的张志友律师接待了他们。

对于刘军等人该不该在三方协议书上签字这个问题，张律师

看过协议后，建议他们向店里提出修改部分内容，然后再签字。其修改内容包括：将协议的第一条修改为：经甲方提出，与丙方协商一致解除劳动合同。等等。

刘军等人回到店里后向老板提出修改意见，胡老板坚决不同意，并说协议书内容不会变动，也不应该变动，你们愿签就签，不签就另谋出路。

胡老板还说：“不管签与不签，店里都不会向你们支付任何经济补偿。”见到这种情况，刘军等人又没了主意。

他们再次找到张律师征询意见：“到底签字还是不签？”

“根据协议内容，如果签字，就存在认定你们属于自动离职的风险。”张律师说：“如果不签字，你没有劳动关系解除的证据。如果打官司，认定劳动关系也比较困难，更谈不上要求什么经济补偿了。”

最后，刘军等人按照张律师的建议，在不变更协议内容的前提下同意签字。

不过，张律师认为，协议中的内容“丙方自愿解除与甲方签署的劳动合同”，不能理解为是劳动者自己提出离职，而应理解为劳动关系的终止或者解除未受到胁迫。

## 4 仲裁认定自愿离职 员工请求全被驳回

刘军等10名员工在三方协议上签字后，与4S店脱离了劳动关系。但是，他们认为店里还应该给予他们相应的经济补偿。于是，他们商量决定通过劳动仲裁向店里追偿。张律师受刘军等人委托，向仲裁委提出了仲裁申请。

在调查中，张律师了解到，刘军等人与店里终止劳动关系时，店里不仅未向其支付任何经济补偿，还存在与他们未签订书面劳动合同等问题。如果这些员工在职期间未签订劳动合同，店里还需向他们支付二倍工资差额。

可是，刘军等人只知道自己的劳动合同到期后未续签，由于其合同均存放在店里，故他们不知道合同的具体到期日期。

尽管如此，张律师还是代他们起草了劳动争议仲裁申请书，以4S店提出、经双方协商一致解除劳动合同为由，要求店里支付

解除劳动合同经济补偿。由于确定不了刘军等人未签订劳动合同明确的期限，张律师将未签订合同的期限从他们入职开始计算到最终解除时为止，要求店里支付相应期间的未签订书面劳动合同的二倍工资。

仲裁庭审中，店里委托的律师提出：根据协议书内容“丙方自愿解除与甲方签署的劳动合同”，可以看出是刘军等人是自行提出离职的，店里无需向其支付经济补偿。

张律师认为，上述协议内容，不能理解为是劳动者自己提出离职，只能理解为这些员工在劳动关系终止或者解除时未受到胁迫。结合该协议书的主文内容：“鉴于甲方当前极其艰难的经营环境，公司陷入巨亏多年，正常经营很难再维持下去”，可以证明是店里主动提出解除劳动

关系的，而非员工主动提出的。

关于二倍工资问题，店里提交了每个员工的劳动合同。可是，从这些合同内容看，刘军等人的劳动合同终止期限都未届满。

通过详细核对店里提交的劳动合同，张律师发现，这些劳动合同的合同期限都被修改过，且痕迹明显。从合同原文可以看出，刘军的劳动合同实际终止日期为2015年7月30日。由此说明，自2015年7月30日到期后，店里并未与其续签劳动合同。因此，店里应当向刘军支付未签订书面劳动合同的二倍工资。

其他人的情况，与刘军雷同。

仲裁委审理后，并未采信张律师的意见。对于张律师提出的终止期限修改的意见也未予认定。最后的裁决结果是：认定刘军等系自愿离职，驳回其全部仲裁请求。

## 5 不服裁决诉至法院 4S店被判赔偿50万元

刘军等人对裁决不服，向法院提起诉讼。而店里在仲裁案件胜诉后，在法院审理时没有再委托律师代理案件。法院在无法与店里取得联系的情况下，只能公告送达法律文书。

公告期满后，因店里始终没有回应，法院决定缺席审理本案。庭审中，法官调取了仲裁阶段的全部案卷。张律师提出，通过比对，可以清楚的看出店里在仲

裁中提交的劳动合同的终止期限，正常的人都可以看出修改的痕迹，不需要委托专业人员进行鉴定。由于劳动合同到期未续签，店里应当向员工支付二倍工资。

对于解除劳动合同的经济补偿，店里要求所有员工都要签订三方协议书。另外，该协议书也体现出由于店里的原因导致员工变换工作单位，同时可以证明是店里提出解除劳动关系、最终与劳

动者协商一致后解除的，因此，店里应当支付经济补偿。

法院审理后，全面支持刘军等人的主张，认定4S店在其劳动合同到期后未续签合同，应向刘军支付二倍工资。由于本案系4S店提出，经双方协商一致解除劳动关系，故店里应向员工支付经济补偿。经核算，法院判决支持4S店须向刘军等10名员工支付经济补偿及二倍工资差额合计50万元。

## 试用期不给员工上社保对吗？

### 案情简介：

居民王某于2017年3月初与某公司签订为期3年的劳动合同，试用期2个月，在同年4月底，王某发现公司未给自己缴纳社会保险，后到公司咨询，公司答复因为王某现在是员工试用期，等王某试用期满后，其并转为正式员工后一并为期补缴基本养老保险、医疗保险、失业保险等社会保险。

王某到沙河镇法律援助工作站咨询，公司行为是否妥当？

### 法律解析：

工作人员认为：该公司行为明显违反《劳动合同法》《劳动法》《社会保险法》等相关法律。我国《劳动法》第七十二条：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。《劳动合同法》第十七条法律规定劳动合同应当具备社会保险条款；第十九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。试用期包含在劳动合同期限内。《社会保险法》第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其

职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。所以说，用人单位在用人单位的试用期内无论是否为新入人办理社保手续，还是拖延至试用期满“转正”后再为其补缴都是错误的。只要建立劳动关系，不管是否在“试用期”内，用人单位都应为员工缴纳社保。



昌平区司法局