

劳动合同期满终止 被企业关联用工 企业否认拖欠工资

# 解除劳动关系遭欠薪 职工可维权追索

□本报记者 王香澜

对于用人单位与劳动者解除劳动关系时如何结清工资,《北京市工资支付规定》第十二条规定,用人单位与劳动者双方依法终止、解除劳动合同的,用人单位应当一次性付清劳动者工资。

尽管法律作了明确规定,但个别企业置若罔闻,非但没有一次性付清,还拖着不发,甚至想抵赖掉。遇到这种情况时,职工可依法维权追索劳动报酬,下面向大家介绍三个成功案例:

## 劳动合同期满终止 欠付工资单位赖不掉

“我离开公司三个多月了,最后一个半月的工资单位始终不支付,所以我才申请仲裁的。”仲裁庭上,坐在申请人席上的陈东民说。

对面的跬雨防公司刘经理向仲裁员说道:“2017年6月30日是星期五,那是他最后一天到公司上班,其后他既没办离职手续,也不做工作交接就不来了。经人事部多次通知,他就是不露面,所以未支付6月份工资是陈东民自己造成的,与公司没有任何关系。”

陈东民有些着急:“刘经理您不能这么说啊,7月14日我还上班呢。我是劳动合同期满终止,不用办理离职手续。”

原来,2014年7月15日,陈东民被跬雨防公司招聘为软件开发工程师,双方签订截至2017年7月14日的固定期限劳动合同。合同约定,陈东民月薪1万元另加绩效奖金、餐补;考勤由部门每天记录,月底经员工签字后上交人事部。2017年劳动合同期满终止后不久,陈东民申请劳动仲裁,要求公司支付其6月1日至7月14日期间的工资。

公司认可尚欠陈东民的工资,但称只欠6月份工资,从7月1日起他未到岗上班,而且有同事证言作证,所以只同意支付6月份

工资。陈东民不认可单位的证据,表示自己一直工作到7月14日,并提交7月12日至14日他将工作日志发给同事的电子邮件、微信聊天记录作为证据。公司否认其证据的真实性及证明力。

经过审理,仲裁委裁决跬雨防公司支付陈东民2017年6月1日至7月14日期间的工资1.6万元。

## 案例分析:

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定,在劳动争议纠纷案件中,因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。

《劳动争议调解仲裁法》第六条规定,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

本案中,考勤表及工资表是关键证据,而这些是由跬雨防公司掌握和管理的,庭审时,经仲裁员释明,公司未提交有陈东民签字确认的原始考勤表、工资表,所以要承担举证不能的后果。陈东民提供7月12日至14日发给同事工作日志的电子邮件、微信聊天记录等证据,结合双方均认可劳动合同于2017年7月14日日期终止这一事实,所以仲裁庭采信陈东民工作至2017年7月14日的主张,因而跬雨防公司应向其支付2017年6月1日至7月14日期间的工资。

## 两家企业关联用工 欠薪共同担责

经熟人老于介绍,方明巷于2016年9月5日入职LU科技公司,在其位于郊区的库房担任司机,

职责是向各超市送货。2016年12月16日,因公司未签订劳动合同他口头提出离职,随后申请仲裁,要求LU科技公司与CN投资公司支付2016年12月1日至12月16日的工资、未签订劳动合同二倍工资赔偿。

方明巷主张,LU科技公司与CN投资公司两家企业的股东存在重合,认为两家公司混同用工,为此,他提交工商登记信息、其工资卡银行转账明细、公司车辆管理制度、配送货承诺书及排班表、考勤表、公司通讯录、开票信息等证据予以证明,其中配送货承诺书上有方明巷签字并盖有LU科技公司公章。同时,介绍方明巷入职LU科技公司的老于提供证言并到庭作证。

方明巷银行卡转账明细显示,从2016年10月至12月每月分别有两笔数额不同的款项汇入,月初为500元左右,注释为“旅差”,由LU科技公司转入;月中为3500元左右,注释为“工资”,由CN投资公司汇入。两公司对上述证据不予认可。

经过审理,法院判决LU科技公司向方明巷支付未签订劳动合同二倍工资赔偿、2016年12月1日至12月16日工资共计8000元,CN投资公司对该项给付义务承担连带责任。

## 案例分析:

工商登记信息显示,LU科技公司的法定代表人是CN投资公司的股东,而CN投资公司的法定代表人则是LU科技公司的股东,且两家公司的另外三位股东完全相同,两公司之间存在关联关系。从方明巷提交的银行卡转账明细显示,LU科技公司向他支付差旅费,CN投资公司为他支付工资,且这些费用的支付具有周期性。虽然LU科技公司主张其支付的是运费,但公司未提交证据证明;CN投资公司主张受库房主

管的委托代为支付方明巷工资,其公司只是一个代为支付工资的平台,但其未提交证据予以证明。

在两家企业均未对其公司向方明巷支付的款项进行合理解释的情况下,法院对两公司的抗辩理由不予采信,结合方明巷对工作内容的陈述及所持有的LU科技公司的通讯录、开票信息等证据,可见他对该公司内部情况是熟知和了解的,加之他从事的工作也是LU科技公司的业务组成部分,因而法院确认方明巷与其存在劳动关系。

LU科技公司作为对劳动者负有管理职能的用人单位,未就方明巷的入职与离职时间、工资支付、签订劳动合同等情况提供证据佐证,故一审法院采信方明巷的主张。CN投资公司作为LU科技公司的关联公司,其未就向方明巷转账工资作出合理解释,应承担不利的法律后果,应就LU科技公司所负的给付义务承担连带责任,所以法院作出了上述判决。

## 单位否认欠薪 微信记录帮员工讨回工资

2016年8月1日,黎莱珊入职今鉴品艺术公司做了一名鉴赏师,公司与她签订三年固定期限劳动合同,约定其每月工资为7000元,执行标准工时制度,其他事宜按国家法律规定执行。劳动合同签订后,公司未给黎莱珊合同文本。

2017年3月31日下午时,黎莱珊向公司递交辞职申请,表示由于个人原因辞职。两个月后,她申请劳动仲裁,要求今鉴品艺术公司支付拖欠的2017年2月至3月的工资。

仲裁庭审理时,公司提交2017年2月至3月工资条,称这两个月的工资已支付。黎莱珊表示公司支付的这两笔钱是差旅费报销

款,并非工资,并提供微信聊天记录证明公司存在拖欠工资行为。不久,仲裁委裁决今鉴品艺术公司向黎莱珊支付2017年2月至3月工资1.3万余元。

## 案例分析:

《北京市工资支付规定》第十三条规定,用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表,并至少保存二年备查。工资支付记录表应当主要包括用人单位名称、劳动者姓名、支付时间以及支付项目和金额、加班工资金额、应发金额、扣除项目和金额、实发金额等事项。《北京市劳动局北京市高级人民法院关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第17条规定,用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表,并至少保存二年备查。劳动者与用人单位因劳动报酬问题产生争议时,在二年保存期间内,由用人单位承担举证责任。

在本案中,工资支付表掌握在作为用人单位的今鉴品艺术公司手里,所以该公司承担举证责任。公司在案件审理过程中提供的工资条,与黎莱珊银行卡交易明细金额不一致,虽然主张工资中有报销的钱款,但因公司未能提供完整的工资支付记录及相关财务报销凭证,应承担举证不能的后果,故法院采信了黎莱珊关于工资标准的主张。

根据黎莱珊与公司人事部张部长的微信聊天记录,显示在她辞职后公司仍存在拖欠其工资的情况,与公司所称工资已在她离职时结清、没有欠薪的陈述不符,因而法院对黎莱珊主张今鉴品艺术公司未支付其2017年2月至3月工资的内容予以确认。加之今鉴品艺术公司未提供充分有效的证据,来证明其已足额支付黎莱珊在职期间的工资,因而该公司要向黎莱珊补发2017年2月至3月工资。

## 员工拒绝变更工作地址被辞退 单位构成违法解除

□本报记者 王香澜

许韵于2012年1月入职某商贸公司,双方签订劳动合同,约定她在离其住家附近的三分公司做外联员。2016年4月1日,三分公司搬到远郊区,部门领导安排她每天在公司网站后台打卡记考勤、在家办公。

同年7月,公司通过短信、快递等方式通知许韵到新址上班,她以不同意变更工作地址、公司搬迁后自己上班单程需要3个多小时而单位未给她做出合理安排为由予以拒绝。2016年7月29日,公司以她连续旷工超过7天为由解除了劳动合同。

许韵申请仲裁,要求商贸公司支付违法解除劳动合同赔偿金。经过审理,她的请求得到了支持。

## 说法:

庭审时,公司陈述确认了许韵2016年4月1日至7月28日每天

在家通过公司网站后台打卡,且单位向她支付了2016年7月完整的工资,由此说明截至2016年7月29日许韵并未构成旷工,因此公司以她连续旷工超过7天为由解除劳动合同没有事实依据。

另外,商贸公司在2016年4月1日至7月28日期间,未对许韵通过网站后台打卡、在家办公的行为提出异议,并按月足额支付工资,应视为公司对她在公司办公的行为已予以认可。若公司想让许韵到新址上班,应依法与她进行协商,协商不成时,可依据《劳动合同法》第四十条第三项的规定,提前三十日以书面形式通知她或者额外支付一个月工资后,方可与其解除劳动合同,同时还要支付其经济补偿金。但现在商贸公司却以连续旷工超过7天为由解除劳动合同,有悖法律规定,构成违法解除,所以要向许韵支付赔偿金。

## 工伤期间养病公司能否停发工资和辞退员工?

### 案情介绍:

陈某在一家物业公司财务部门工作,负责收费已经快六年了。2017年8月下旬,因在工作中一不留神坐空椅子,导致腰椎严重扭伤。住院治疗半个月,为避免留下后遗症,陈某出院后继续在家休养。自10月开始,公司以休假时间过长为由,停发了她的工资。近日,陈某又接到公司电话,由于供暖季交费人比较多,要求其马上回去上班,否则就要辞退她。陈某觉得特别委屈,自己是在工作时间因工作原因导致身体受伤,并且所有的医疗费用都是自己出的,现在又面临停薪和被辞退,因此来到天通苑南法律援助工作站咨询,公司是否可以在工伤休养期间,停发工资并辞退

员工?如果公司执意辞退自己,怎样来维护自己的权益?

### 法律分析:

我国《工伤保险条例》第三十三条规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。所以,在陈某休养期间停薪是不对的。

《劳动合同法》中又规定,在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的职工,单位不得辞退。陈某是在公司上班时受的伤,不容置

疑是属于工伤的范畴。公司以员工受伤为由辞退是属于违法行为,员工可以申请劳动仲裁,要求公司支付双倍经济补偿的赔偿金,同时要求公司支付工伤费用。

最后,天通苑南法律援助工作站给陈某的建议是:可以先和公司领导沟通,是否可以给调个身体能胜任的岗位工作。如果公司执意开除,陈某可以申请劳动仲裁或法院起诉来维护自己的权益。



昌平区司法局