

# 员工被欠薪辞职维权 公司以没有用工拒赔 辞退通知露真相 公司赔偿8.5万

□本报记者 王香闻

唐晓娜入职已经11个月了，单位还一直未与她签订劳动合同、未缴纳社保费。在拖欠工资达4万元时，她被迫辞了职。维权时，公司竟称与她只是合作关系，拒绝支付赔偿。

本案经过一裁两审，法院于近日终审判决双方存在劳动关系、公司向唐晓娜支付未签订劳动合同双倍工资差额、拖欠工资、解除劳动关系经济补偿金等共计8.5万元。

## 单位拖欠4万元工资 员工辞职维权

“我以前做过几年经纪人，在网上看到恬绘迎界文化艺术公司招聘项目主管就发去了简历。经过初试和复试两次面试，2015年12月1日，我正式入职这家公司担任艺人经纪C组主管。”唐晓娜介绍，入职时公司并未谈及劳动合同及社会保险事宜，因她以前也没签订过书面劳动合同，所以没把这个当回事。

至于社会保险，由于唐晓娜是外地户籍，一直在老家缴纳社保，费用比北京便宜，所以，她就没把社保转过来。

她说：“我出来打工，最关心的当然是薪酬待遇了。第二次面试时，公司跟我说艺人经纪C组主管岗位的每月工资构成为3000元基本工资加效益提成，每月20日以现金形式发放上个月的工资。提成标准比我原来供职的公司高一些，这样算起来，我每月工资税后至少可以拿到1万元左右。”

唐晓娜入职后积极开拓市场，介绍了几个艺人与绘迎界文化艺术公司签订了经纪合同。因此，她的收入不但在全组最高，其业务能力还得到了公司的认可。上班三个月后，她因业绩突出被提升为艺人经纪部主任，工资也相应调整为5000元底薪加提成。

“像我们单位这样的文化公司在社会上很多，竞争很激烈。由于公司是家族企业，在经营管理方面很不规范，经常拖欠员工工资。如果公司真没钱也就算了，问题是它有钱也不发，甚至会把钱挪到其他关联公司。这种做法，让员工觉得公司说不定哪天就没了。”唐晓娜说，从2016年3月起，她每次领到的工资都

不是足额的，到2016年10月20日领完工资一核算，公司已欠她4万余元工资还未支付。

找老板要求补足工资未果，唐晓娜便以公司长期拖欠工资为由申请辞职。没等领导批准，她当日就离开了公司。

接着，她申请劳动仲裁，提出4项请求：1.确认2015年12月1日至2016年10月20日期间她与公司存在劳动关系；2.公司支付她在职期间未签订劳动合同双倍工资差额；3.公司补发被拖欠工资；4.公司支付解除劳动关系经济补偿金。

## 法院确认存在劳动关系 单位支付8.5万元

“我在恬绘迎界文化艺术公司工作11个月，他们既没跟我签订书面劳动合同也没缴纳社保，虽然是我主动辞职的，但我是因为公司长期拖欠工资才走的。我咨询过律师，像我这种情况，提的那些仲裁请求都是合理合法的。”让唐晓娜没想到的是，明明她觉着自己有理，可仲裁委审理后驳回了她的请求。

拿着裁决书又去咨询，这回唐晓娜明白了：“光有理不行，还得有证据加以证明。仲裁委之所以没支持我，是因为我证据不足。”

了解到败诉原因，唐晓娜又到法院起诉，并去工会申请了法律援助。因她是农业户口，符合受援条件，北京市总工会法律服务中心指派专业律师免费帮她维权。

法院庭审时，恬绘迎界文化艺术公司代理人刘经理说：“我们不同意唐晓娜的诉讼请求，因为她与我公司不存在劳动关系，双方属于在业务方面松散的合作关系。通俗地说，就是她给我公司介绍客户，客户跟我们签订经纪合同或者其他协议后，我们会根据客户交纳的费用按一定标准支付给唐晓娜；若她介绍来的客户没跟我公司签订合同，我们就不支付任何款项。她不只跟我公司有这种合作关系，还与多家文化公司合作，为他们介绍各种演出的艺人。同时，她不遵守我公司的规章制度和考勤管理，公司内没有她的工位，与她没有隶属关系，故我们双方之间不存在劳动关系。”

针对公司的主张，唐晓娜把一个贴有快递单的快件大信封作为证据提交给法庭。里面是一份《解除劳动合同通知书》，其内容为：唐晓娜（身份证号XXX），你于2016年10月20日未经领导批准擅自离职，至今未办理交接手续，给公司经营造成很大损失。鉴于上述情况，经公司领导研究决定：1.从即日起与你解除劳动合同；2.扣发你暂未领取的提成，用于弥补公司的损失。通知书落款日期为2016年10月26日，并盖有公司公章。

不久，法院判决：确认唐晓娜与恬绘迎界文化艺术公司于2015年12月1日至2016年10月20日存在劳动关系；公司向唐晓娜支付未签订劳动合同双倍工资差额、拖欠工资、解除劳动关系经济补偿金等共计8.5万元。

## 单位不服提起上诉 员工终审胜诉

恬绘迎界文化艺术公司对判决不服，提起上诉。

刘经理再次作为单位代理人参加庭审。他说：“我公司与唐晓娜从未签订过劳动合同，她不到我公司办公场所来上班，双方没有隶属关系，我们也未将她作为公司的员工进行管理。她与我单位是合作关系，以居间人的身份向我们介绍客户以获取高额提成。”

法官问公司与唐晓娜是否签订过合作协议，刘经理答道：“我们是口头协议。虽然没有书面合同，却形成了事实上的合作关系，并且她跟多家文化公司也存在同样的合作关系，所以与我单位不存在劳动关系。”话虽这么说，但恬绘迎界文化艺术公司未就与唐晓娜是合作关系、唐晓娜与其他公司存在合作关系或业务往来进行举证。

对于公司的说法，唐晓娜不认同：“既然你们与我没有劳动关系，干吗通过快递给我发《解除劳动合同通知书》？”

刘经理解释：“人事部新来的办事员不了解情况，是她工作失误造成的。”

唐晓娜又问：“通知书上盖着公司公章，而公章是由人事部经理保管的，难道经理不审核通知书内容就直接往上盖章吗？”

刘经理沉默不语。

二审阶段，双方当事人均未提交新证据。

近日，二审法院判决：驳回上诉，维持原判。就这样，经过一裁二审，唐晓娜最终维权成功。

## 案件分析 用工合作差异显著 单位举证不能被判赔

在本案中，恬绘迎界文化艺术公司与唐晓娜是否存在劳动关系是双方争议的焦点。

唐晓娜主张与公司存在劳动关系，在法院一审时提交微信聊天记录（内容为工资发放数额及提成何时补足）、她作为恬绘迎界文化艺术公司艺人经纪部主任与某艺人签订的经纪代理合同书（上面在唐晓娜的签字处同时盖有恬绘迎界文化艺术公司的合同专用章）、某艺人的证人证言。这些证据显示唐晓娜是作为员工为恬绘迎界文化艺术公司工作，该公司按月向她支付工资。

质证时，公司认可唐晓娜曾介绍包括某艺人在内的客户与该公司签订了合同，即为其提供了劳动，但刘经理坚称公司与唐晓娜只是松散的经济合作关系，但始终未提供证据予以证明。

案件审理后，法院认为若作为一种合作关系，恬绘迎界文化艺术公司对于其主张的双方合作关系中的合作方式、权利义务等内容均没有证据证明，不符合常理，所以法院采信了唐晓娜的主张。

同时，唐晓娜提供的劳动是恬绘迎界文化艺术公司业务的重要组成部分，依据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（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”的规定，故法院认定恬绘迎界文化艺术公司与唐晓娜于2015年12月1日至2016年10月20日期间存在劳动关系。

## 自动离职违法辞退难界定 可视同协商解除劳动关系

□本报记者 王香闻

40岁的周德剑几年前从老家来到北京打工，2010年3月初，经老乡介绍到某小区物业公司工作。最初他是一名普通保安员，后来升职为保安主管。他说：“我工作一直都很努力，但2017年4月20日突然被公司口头违法辞退。”随后，他申请劳动仲裁，要求物业公司支付违法解除劳动关系二倍赔偿。

仲裁裁决后，周德剑又到法院起诉。案件审理时，物业公司认同双方于2017年4月20日解除劳动关系，但在离职原因上不同意周德剑的说法，主张周德剑身为保安主管，在2017年4月11日工作时间与他人打麻将并参与赌博，给公司造成恶劣影响，经劝说其于4月20日自动离职，此后未再到公司上班，自此双方解除了劳动关系。

经过两次开庭审理，近日法院判决：物业公司向周德剑支付解除劳动关系经济补偿金2.5万元。

## 案件分析：

庭审时，物业公司为了证明其主张，提交周德剑写的检查作为证据，其内容为：2017年4月11日上午我培训新保安，工作比较累，下午在宿舍休息时几个老乡来找我，后来他们非要打麻将，碍于情面才跟他们一起玩的。我现在十分懊悔，深刻意识到这种行为与公司理念不符，给公司造成恶劣影响。我愿意接受公司的处罚并决心改正错误，请领导给我一次改过自新的机会。

周德剑认可上述证据的内容及签字是他书写的，但对检查目的不认可：“这份检查只能说明我犯过错误，与离职原因没任何关系，就是公司把我辞退的。”

物业公司提交公司的规章制度和员工手册规定：员工出现严重违纪等情形时，公司可立即解除劳动关系且不支付任何经济补偿。周德剑则主张这些规定并未明确何种行为属于严重违纪，并质疑上述制度未经法定程序制定且未公示、未向员工告知。

依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条规定，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。法院认为，双方均认可自2017年4月20日起解除了劳动关系，但对解除劳动关系的原因各执一词：物业公司主张周德剑是经劝说后主动离职，但未提供有效证据加以证明；周德剑主张被公司违法辞退，也未提交证据予以佐证。鉴于上述行为足以表明双方对已解除劳动关系这一客观事实均无异议，故法院视为双方协商一致解除劳动关系。

经法院释明，周德剑将要求“物业公司支付违法解除劳动关系二倍赔偿”的诉求变更为“解除劳动关系经济补偿”，其诉求于法有据，法院遂作出上述判决。

## 住房公积金是夫妻共同财产吗？能继承吗？

### 案情介绍：

昌平区北七家镇居民汪某是某事业单位职工，2018年5月汪某在家中突发心梗去世，名下留有单位为其缴存的住房公积金和银行存款若干。汪某妻子黄女士与婆婆张老太关于汪某遗产的继承问题产生了纠纷，黄女士认为丈夫的住房公积金是夫妻共同财产，应该先撤出自己的一半份额再继承，而张老太则认为住房公积金是儿子的个人财产，应该直接继承，于是二人来到北七家法律援助工作站求助。

### 法律分析：

最高人民法院《关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释（二）》第十一条明确规定：“婚姻关系存续期间，下列财产属于婚姻法第十七条规定的‘其他应当归共同所有的财产’：（一）一方以个人财产投资取得的收益；（二）男女双方实际取得或者应当取得的住房补贴、住房公积金；（三）男女双方实际取得或者应当取得的养老保险金、破产安置补偿费。”由此可知，在婚姻关系存续期间，男女双方实际取得或者应当

取得的住房公积金属于共同所有的财产，在一方去世时应先预留夫妻财产的一半，另一半作为遗产进入继承程序。

那住房公积金能继承吗？《住房公积金管理条例》第二十四条第三款规定：“职工死亡或者被宣告死亡的，职工的继承人、受遗赠人可以提取职工住房公积金账户内的存储余额；无继承人也无受遗赠人的，职工住房公积金账户内的存储余额纳入住房公积金的增值收益。”因此，汪某去世后，结余公积金可以由其继承人继承。

最终，黄女士与婆婆、儿子达成协议，汪某名下的银行存款由其儿子小汪继承，住房公积金的四分之三由黄女士继承，四分之一由张老太继承。



昌平区司法局