

# 关门闭店不安排工作 竟称员工自动离职 公司不服仲裁两次诉讼终被判赔

□本报记者 赵新政

在市场竞争中有同行无同利的现象十分普遍。对于效益较差、生产经营难以为继的企业,《劳动合同法》第40条、第41条规定,该企业可以客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行为由与劳动者解除劳动合同。如果需要破产重整,在履行必要手续后也可以进行裁员。

在北京一家食品公司工作的章淑仪告诉记者,她工作的门店因效益不好要关闭时,公司只通知她回家听候通知,并未说明今后的工作如何安排。但是,3天后公司竟然以其旷工、视同自动离职为由解除了她的劳动关系。

她认为公司此举是为了苛减开支、侵害了她的合法权益,于是向公司上海总部提出辞职。同时,她还要求公司向她支付解除劳动合同经济补偿、待岗期间生活等待遇。仲裁、法院裁判后公司不服提起上诉,9月28日二审法院仍然判令公司向其支付上述费用。

## 关闭门店支走员工 却称员工自动离职

“我今年46岁,本想在公司再干几年熬到退休算了。谁知公司突然决定要撤除我工作的门店,这一变化完全打乱了我的生活。”章淑仪说,20多年来,她一直从事商业销售,卖过服装电器,也卖过各类玩具食品。

2016年1月15日,章淑仪通过同事介绍来到北京一家糕点食品生产经营公司。入职后,她才知道该公司是上海某知名企业在北京开办的分公司。公司与她签订了期限为2016年1月15日至2019年1月14日的劳动合同,约定其工资为2903元/月。

“我刚入职时门店生意十分红火,每个月都能领奖金,年终还领过七八千元的年终奖。后来,生意清淡了,但还有利可赚。”章淑仪说,2017年8月30日,公司突然要关闭这家店面。

“当天,店长通知我们决定,让我们9个员工全部离店,回家听候通知。但是,回家之后就没了音讯。”章淑仪说,那几个同事都是年轻人,店面关张之后就到其他地方工作去了,唯独她一直在等候公司的通知,期盼公司重新给她安排工作。

过了10多天,章淑仪找到公

司,询问自己的工作安排情况。公司人事经理的回答让她十分惊讶!

人事经理说:“你现在才来问,公司早已按旷工3天解除你的劳动合同了。考虑到在一起时双方合作比较愉快,公司没有直接开除你,对你按自动离职处理了!”

“这是哪儿跟哪儿啊!我听从店长安排回家等通知,等不及了才来公司问问。谁知道公司竟按旷工把我开除了?”章淑仪十分不解。

## 否认公司辞退理由 辞职通知直送总部

与公司屡次交涉无果,章淑仪只得向公司违法解除劳动合同为由申请劳动仲裁,请求裁决公司向其支付解除劳动合同经济补偿金5806元、2017年5月23日至10月17日未休年假工资798元。此外,她还要求公司向其支付2017年8月31日至10月17日待岗期间生活费1638元。

与此同时,章淑仪还以公司拖欠其加班工资、未缴纳社会保险费用为由,向公司位于上海的总部邮寄解除劳动合同通知书,要求与公司解除劳动合同。该邮件送达后未被签收,于2017年10月23日被退回。

仲裁委受理后,裁决支持了章淑仪的全部请求。公司虽同意支付其未休年假工资,但不同意支付离职经济补偿和待岗期间生活费,理由是章淑仪系自动离职、不存在待岗事实。于是,向法院提起诉讼。

法院庭审时,公司辩称,章淑仪工作的门店因经营合同到期关闭。在关闭该店的同时,公司对员工工作岗位进行了分配并做了公示和短信通知。然而,章淑仪未按公司通知报到上班。此后,公司催促章淑仪上班,但她始终未予理会也没有上班。按照《员工手册》规定,公司对章淑仪按自动离职进行了处理。

公司承认章淑仪于2017年10月14日向公司邮寄了书面辞职通知,但未有效送达。对于章淑仪称公司未为其缴纳社保致使其辞职的主张,公司不予认可。由于章淑仪未按公司通知上班,并2017年8月31日自动离职,故从即日起至同年10月17日期间不

属于待岗,不享受待岗工资。因此,请求驳回章淑仪的诉讼请求。

章淑仪答辩称,其同意仲裁裁决,不同意公司的诉讼请求。理由是门店经理只告知店面关闭,没有告诉后续事宜。不得已,她才向公司注册地送达了书面解除劳动合同通知书,且辞职理由是“公司未缴社保,其解除合同的理由合理合法。”

## 不缴社保属于违法 员工有权获得补偿

法院经审理查明,章淑仪与公司存在劳动关系,其所工作的门店于相应时间关闭。公司主张其在店面张贴了员工分配公告,通知章淑仪于2017年9月2日到新地址上班,并提供公告照片及手机短信截图为证,但章淑仪对这些证据的真实性不予认可。

此外,公司主张安排章淑仪于2017年8月30日及9月1日带薪休假并向其发放了工资,但未能举证予以证明。章淑仪向公司注册地邮寄了解除劳动合同通知书,该邮件未被签收并退回。

公司认为,章淑仪明知公司北京办事处地址,仍然向上海总部邮寄通知书,且该通知书未被签收,故不能认定双方已经解除劳动合同。2017年8月31日至10月17日,公司未安排章淑仪上班。

法院还查明,劳动关系存续期间,公司未给章淑仪缴纳社会保险,双方在劳动合同中签署了“本人自愿放弃公司任何保险”条款。

法院认为,用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险,劳动者可依法与用人单位解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。本案中,公司未给章淑仪缴纳社会保险,虽然章淑仪在劳动合同中签订了“本人自愿放弃公司任何保险”的条款,但该条款不符合法律规定,应属无效条款,故章淑仪仍有权以公司未给其缴纳社会保险为由解除劳动合同。

法院认为,章淑仪向公司注册地地址邮寄解除劳动合同通知书,对方虽未被签收,但该辞职行为仍属合法有效,应当视为已经尽到通知义务,故公司应当支付章淑仪解除劳动合同经济补偿

金5806元。

公司主张其在店面张贴了员工分配公告,并通知章淑仪到新地址上班,其虽提供公告照片及手机短信截图为证,但这些证据的真实性均无法核实,法院不予采信。

公司主张已安排章淑仪带薪休假,并向章淑仪发放了工资,但未能举证证明,应当承担举证不能的不利责任。据此,法院认为自2017年8月31日至10月17日,公司未给章淑仪安排工作,章淑仪实际处于待岗状态,故应支付章淑仪在此期间的待岗生活费1638元。

法院作出相应的判决后,公司不服提起上诉。

二审庭审期间,公司又提交两份证据。一是员工手册。证明其中第13条规定连续旷工3日或月内累计旷工三次者按自动离职,解除劳动合同处理。二是公司第一餐饮分公司社会保险缴纳证明。用以证明公司是可以给员工缴纳社会保险。

经质证,章淑仪认为第一份证据不属于新证据,且对其真实性及关联性不认可。认为第二份证据与本案没有关联。

法院认为,章淑仪是自动离职还是因公司未给其缴纳社会保险而与公司解除劳动合同,是本案争议的焦点。根据双方提供的证据及质证的结果,不能认定章淑仪存在旷工行为,也无法确认公司曾经为章淑仪安排工作的事实。鉴于章淑仪系非本人原因未能向公司提供劳动,且其实际处于待岗状态,故公司应当支付其在待岗期间的生活费。

依法为劳动者缴纳社会保险系用人单位的法定义务。根据《劳动合同法》第38条、第46条的规定,用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险的,劳动者可以与用人单位解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。虽然章淑仪在合同中签署“本人自愿放弃公司任何保险”的条款,但该条款因违反法律强制性规定而无效,故章淑仪有权以公司未给其缴纳社会保险为由解除劳动合同。同时,其有权获得相应的离职经济补偿。

由于原审判决认定事实清楚,适用法律正确,故二审法院终审判决驳回公司上诉,维持原判。

## 案情介绍:

百善镇的丁某退休后一人独居在村中老宅子内,儿女偶来探望。住在旁边的侄子丁一(化名)对丁某多有照顾。丁某在自拟的遗嘱中写明百年之后从个人存款中拿出3万元赠给侄子丁一。2015年丁一因病离世,丁某未修改遗嘱,也未重新书写遗嘱。2017年丁某去世,其子女在收拾丁某的遗物时发现该遗嘱,丁一之子得知此事后,要求代父继承三万元,双方对此持有疑问,到百善镇法律援助工作站进行咨询。

## 法律分析:

工作人员从法律层面向丁某的子及丁一之子解释道:遗嘱是指自然人通过设立遗嘱把遗产的全部或一部分无偿赠给国家、社会组织或法定继承人以外的自然人,并在死后生效的单方民事法律行为。丁某书写遗嘱将部分遗产赠送给侄子丁一的行为符合遗嘱的条件,依照相关法律规定,遗嘱须由受遗赠人(丁一)亲自接受,并明确表示接受时才发生遗嘱的法律效果,而丁一在丁某去世前就已经死亡,是不能接受遗嘱的,遗嘱未发生法律效力。

而丁一之子要求代位继承遗嘱的行为是不符合法律规定的。依据我国继承相关法律法规,代位继承必须具备以下条件:1.代位继承发生的原因是被继承人的子女先于被继承人死亡;2.被代位继承人仅限于被继承人的子女及直系亲属,被继承人的其他法定继承人不能成为被代位继承人;3.代位继承人仅限于被代位继承人的子女及直系亲属,旁系亲属和姻亲不适用代位继承;4.代位继承只适用于法定继承,在遗嘱、遗赠继承和遗愿继承中均不能适用代位继承。

听了工作人员的解释,丁某子女和丁一之子对遗嘱和代位继承有了更深层次的认识,丁一之子表示认同工作人员的解释,不再因此与丁某子女产生争执,丁某子女经过综合考虑,表示愿意从父亲的遗产中拿出五千元给丁一之子,既是感谢丁一对父亲的照顾,也是为了了结父亲生前的意愿,双方握手言和。



昌平区司法局

廖春梅 法官

# 员工离职后五险一金怎么办?

## 编辑同志:

我与一家公司的劳动合同因到期终止后,已在外省重新就业。请问:我的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险以及住房公积金即“五险一金”应当怎么办?

读者:刘霞霞

## 刘霞霞读者:

因工作原因导致“五险一金”的变化,可视不同情况,结合自身实际,区别对待:

1.养老保险。(1)有新单位接收的。如果同城,不需办理转移手续,只需原单位把社保做停,新单位凭身份证号就可以直接上社

保;如果异地,新参保地审核转移接续申请并向原参保地发出同意接受函、原参保地办理转移手续、新参保地接受转移手续和资金,三个流程走完之后即可办妥。(2)没有新单位接收的。个人可以同时缴纳单位和个人两部分的金額(单位缴纳的费用为个人月工资的20%,个人缴纳月工资的8%)。也可以以灵活就业人员身份,去户口所在地社保机构参加城乡居民养老保险;如果异地转移,个人的部分可以全部转走,单位缴纳只可以转移12%,但这并不影响个人养老保险权益的累积,也不影响个人养老金的计算。

2.医疗保险。(1)有新单位接收的。如果同城,处理方式同养老保险;如果异地,应在原单位所在地医保中心开具《基本养老保险参保缴费凭证》,再携带身份证、新社保卡等去新单位所在地医保中心办理转入。(2)没有新单位接收的。个人可以就业人员身份,到户口所在地的社保机构,参加城乡居民医疗保险。值得注意的是,医保实行按月缴费,一旦停止缴费,从第二个月开始,便不能享受医保统筹基金支付待遇。如果断交超过三个月,等于重新参加医疗保险,中断前的缴费时间不计入连续缴费时间,即连续缴费年

限清零。

3.失业、工伤、生育保险。没有个人账户,有新单位的无需办理转移手续,没有新单位的找到新单位后继续缴纳即可。

4.住房公积金。如果同城,公积金账户只能转移;如果异地且户口不在原单位所在地,既可以转移账户(新单位城市开具公积金账户,并提供开户证明以及《住房公积金转移通知书》,携带以上证明原地办理住房公积金转出),也可以提取(带身份证、劳动解除合同、银行卡去公积金中心办理)。与之对应,你可以参照办理。