



四个股东闹矛盾 其中一个被欠薪

公司黄了，职工离职补偿不能少！

□本报记者 赵新政

肖利明与冯越等4人是从小玩到大的朋友。前些年，事业有成的他们合伙成立一家科贸公司。由于公司连续5年盈利且不分红，肖利明与其他2名股东先后与董事长冯越发生矛盾，要求公司回购其股权。

肖利明在公司担任副总经理职务。在公司既回购股权又坚持不分红的情况下，他也加入要求解散公司的诉讼中。冯越见其如此不配合工作，便停发其工资，停缴其社保。他则以此为由提出辞职，同时要求公司支付离职经济补偿、被拖欠工资及未签订劳动合同的二倍工资差额等待遇。

本案历经仲裁裁决、一审法院判决，到二审时公司已决定解散，但3月13日法院仍终审判令公司在现有财产范围内如数支付肖利明的相关待遇。否则，需加付相应的利息。

朋友合伙开办公司 因为分红发生矛盾

肖利明说，他今年56岁，对于《公司法》规定的企业利润分配程序是熟知的。近年来，他与冯越等人入股创办的科贸公司收益不错，在弥补亏损、提取法定公积金和法定公益金后仍年年盈利，完全具备分红的条件。可是，董事长冯越与其他人的想法不同，究竟为什么也不说，只是坚持年年都不分红！

“说实在的，公司持续盈利不分红不违法。但是，其他股东有权提意见、建议。”肖利明说，在公司董事长不听从其他股东意见的情况下，如果公司连续5年盈利且5年不向股东分配利润，按照《公司法》第74条规定，股东有权请求公司收购其股权。

“前两年，另外2个股东为这事与公司发生矛盾。我因为参与公司管理，碍于情面没有介入这件事。可是，公司把事情做得过头了，我就在董事会、股东会上明确表态，支持另外2个股东的意见。”肖利明说，没想到因为说了这些话，冯越不再把我当朋友了，还背后说我见利忘义。

“作为股东、投资人，谁投资不是为了赚钱。我们的要求是光明正大的、合理合法，怎么不够朋友情分了？”肖利明说，他与冯越拌嘴后，公司从2017年3月起停发了他的工资，并停缴了他的社会保险。

员工索赔诉诸公堂 公司称其不劳而获

2018年4月，肖利明向法院

诉称：2008年2月26日至2017年5月28日，他在公司担任副总经理职务，多年来一直兢兢业业工作，而公司未与他签订劳动合同。后来，因他要求分红而与之发生纠纷并停发了他的工资、停缴了他的社会保险。2017年5月28日，他书面通知与公司解除劳动合同关系。

由于不服仲裁裁决，肖利明请求法院判决公司向他支付：解除劳动关系经济补偿金、未签订劳动合同的二倍工资差额、2017年3月1日至5月28日被拖欠工资。

公司辩称，肖利明系主动、单方解除与公司签订的劳动合同，故无权要求公司支付经济补偿金。公司认为，他这样做的目的是想不劳而获，拒绝其要求的原因是：肖利明作为公司四股东之一，不思维护公司集体利益，自2016年6月以来，不仅与另外两个股东串通与法定代表人冯越闹分红，三人还轮番诉讼要求解散公司。

公司称，2017年3月，肖利明为达到促使公司解散的目的，又伙同其他股东趁周末无人期间私自将公司储存的全部货物、全部会计档案、财务账簿、增值税发票、办公电脑、税控机、财务章、税务登记证等搬离办公场所并隐匿至今，致使公司经营业务无法开展。

此后，肖利明不仅停止工作，不再上班，还通过更换门锁、堵锁眼等手段破坏公司正常经营秩序。在此情况下，公司各项工作被迫停顿下来且被法院判令解散。

公司认为，由于肖利明的侵权行为已经导致公司正常运转受到干扰，不向其发放工资、不为

其缴纳社保是不得已而为之，不是公司过错所致。再者，肖利明自2013年3月以来从未向公司提供劳动，其所谓的未签劳动合同二倍工资赔偿已过诉讼时效，故不同意向他支付任何经济补偿。

对于仲裁裁决，科贸公司诉称，肖利明一方面占有公司大量财产、拒不履行劳动合同约定的劳动义务，一方面要求公司支付其工资，显然违反了劳动法确定的按劳分配原则，不应得到法律的支持。仲裁裁决认定公司无法发放工资与肖利明侵占公司财产的行为没有直接关联是错误的。因此，不同意裁决结果，请求法院判令公司无需支付肖利明2017年3月1日至5月28日的工资4804元、解除劳动关系经济补偿22826元。

肖利明辩称，其作为科贸公司股东兼经理，只要求公司回购股权和分红，并不存在恶意。在公司存续期间，公司法人因将公司财务转移而存在过错，其作为公司股东之一，没有实际控制该公司的财物、扰乱公司的经营。公司因与其他股东的纠纷停发他的工资和社会保险是错误的。

肖利明称，2017年3月17日，另两位股东将公司的账本、电脑、存货进行了控制，其当时在场，但没有控制公司财物，故不同意公司的起诉请求。

法院认为，肖利明要求公司支付2013年2月至12月未签劳动合同二倍工资差额的请求，其在劳动仲裁时虽未提出该要求，但该诉求与争议的劳动争议具有不可分性，法院对此一并审理。依据法律规定，劳动争议申请仲裁期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被

侵害之日起计算。又因未签订劳动合同二倍工资差额属于法律对用人单位未与劳动者订立书面劳动合同所规定的处罚措施，不属于不受仲裁时效限制的劳动报酬范围，在无证据显示存在时效中止、中断的情况下，该项请求已经超过了法定时效，法院对此不予支持。

对于拖欠工资部分，法院注意到2017年3月1日至17日，肖利明在正常上班，公司应当按照原工资标准予以支付。3月18日至28日，因肖利明同时兼有股东身份，其搬运公司财物的理由是否正当，均会导致公司财物被不同股东分别控制的客观事实，势必严重影响公司的正常经营。因此，其要求按照原工资标准支付该期间的工资缺乏依据，法院不予支持，法院依据《北京市工资支付规定》第27条规定，按照本市最低工资标准的70%支付肖利明此期间的工资。

对于解除劳动关系经济补偿金一事，肖利明与公司解除劳动关系系公司停缴社会保险所致，且肖利明搬运公司财物并不必然导致公司无法为其缴纳社会保险，因此，其要求公司支付经济补偿金，于法有据，法院予以支持。

据此，法院判决：1.公司支付肖利明2017年3月1日至5月28日的工资4804元；2.公司支付肖利明解除劳动关系经济补偿金22826元；3.驳回肖利明其他诉讼请求；4.驳回公司的其他诉讼请求。

判决后，肖利明与公司均不服，向二审法院提起上诉。二审查明的事实与原审一致，故终审判决：驳回上诉，维持原判。

陪护工友时财物被盗 可以向医院索要赔偿

编辑同志：

半个月前，一名工友因工受伤住院接受治疗。期间，公司指派我前往陪护。医院对此表示同意并收取了加床费。次日凌晨，一名小偷翻越窗户偷走了我的背包，内有手机、平板电脑以及2000元现金。

我发现被盗后，一边呼喊一边追赶，但因医院保安未加拦截，致使小偷得以逃脱。面对我的赔偿请求，医院一口拒绝，其理由是我并非患者，其对我的财物没有保障义务。再者，其已在病房张贴告示：“患者与陪护人员应自行管好物品，严禁将贵重物品、现金存放病房。如有丢失，院方概不负责。”

请问：医院究竟应否承担赔偿责任？

读者：李璐莹

李璐莹读者：

医院应当承担赔偿责任。一方面，从消费角度上看，医院应当担负赔偿责任。

虽然接受治疗者只是你的工友，你是受公司指派前往陪护，但医院已经同意并收取了加床费，这表明你与医院之间同样形成了消费合同关系。

对此，《消费者权益保护法》第十八条、第五十二条分别规定：“经营者应当保证其提供的商品或者服务符合保障人身、财产安全的要求。”“经营者提供商品或者服务，造成消费者财产损害的，应当依照法律规定或者当事人约定承担修理、重作、更换、退货、补足商品数量、退还货款和服务费用或者赔偿损失等民事责任。”

正因为医院所提供的环境未能保证你的财产安全，尤其是医院的保安在你呼喊、追赶中未加拦截，所以，其未尽到应尽的安全保障义务，应当赔偿你的损失。

另一方面，从合同角度上看，医院必须担责。

虽然医院在病房张贴了告示，明确表明“如有丢失，院方概不负责”，但由于系医院单方为重复使用而预先拟定，并未得到患者、陪护人员认可，加之医院的最终目的在于免除自己对患者、陪护人员财物丢失的赔偿责任，加重患者、陪护人员的自担损失责任，甚至是排除患者、陪护人员的索赔权，这明显属于格式条款，从一开始时起就对你没有任何法律约束力，医院不能拿此说事。对此，《合同法》第四十条明确规定：“提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的，该条款无效。”

不过，由于你對自己携带的手机和笔记本电脑、现金没有采取特殊的保管措施，存在疏忽大意、看管不严的过失，所以，你也必须自负一定损失。这是因为《侵权责任法》第二十六条已经规定：“被侵权人对损害的发生也有过错的，可以减轻侵权人的责任。”

颜东岳 法官

怀柔工商分局四项举措 预热“3·15”消费者权益日宣传活动

一是加强培训，普及知识。加强与社区、学校、企业等单位的联系，开展送消费维权知识进社区、进商场、进校园、进农村、进景区活动，通过社区宣传栏、农村广播等多种形式宣传消费维权知识，提高消费者的消费知识和维权意识。二是加强宣传，营造舆

论。制定新闻策划方案，主动联系电视、广播、报刊、互联网等媒体，介绍当前消费维权工作特点和成绩，报道维权打假工作最新动态，营造全民关注消费者权益的良好舆论氛围。三是加强监管，保障安全。在“3·15”前后深入开展商品质量专项整治和“红盾护

农”专项行动，加强对重点消费产品、农资产品检查力度，保证消费市场安全和春耕生产有序开展。四是关注基层，抓好服务。发挥各消协分会作用，及时受理、解决消费者诉求，为企业和消费者提供便利。

怀柔工商分局 汪浩楠



怀柔工商专栏