

单位错误转嫁个人 逼其离职拒付补偿

法院主持公道 财务经理获赔12万

□本报记者 赵新政

从出纳、会计干起，直到当上财务经理，陆权生在公司整整工作了20多年。令他想像不到的是：眼看自己50多岁了，本打算在这里干到退休，谁料一场变故竟然逼他离开公司另觅生路。

“世事难料！虽然公司将拖欠工资、不与劳务工签订劳动合同的责任转嫁我身上不公平，但我认了。”陆权生说，最让他郁闷是：临走时，公司连一分钱的经济补偿都不给他。

为此，陆权生申请劳动争议仲裁主张权利。此后，又将官司打到法院。5月24日，法院终审判决由公司向他支付离职经济补偿、未休年假工资等合计12万余元。

跟随老板创办企业 竟因失误解除劳动合同

陆权生说，他与公司的唐老板是四川老乡。在公司未创立时，两人就一起外出打工。摸清赚取劳务费的渠道后，他和唐老板就组织一班人挂靠到当地一家大型建筑公司在全国范围内承包工程。2004年3月25日，唐老板注册成立自己的劳务开发公司。

陆权生在唐老板的公司里从出纳、会计做起，一步步当上财务部经理一职。成为班子成员后，公司安排他负责劳务工劳动合同签订、管理及资金管理等工作。

“随着《劳动合同法》的实施，与员工签订劳动合同的要求越来越严。考虑到劳务工流动性强、农民工多的实际，加上个别农民工宁愿多拿工资、不愿缴社保，所以，对于短期用工一般不签合同。”陆权生说，这样做一是为了降低管理费用，二是防止招来麻烦。

但是，该来的麻烦终究会

来，躲也躲不过。

“2017年12月初，因公司资金紧张造成农民工工资拖欠。一批农民工不仅围困项目部管理人员，还向政府部门举报公司欠薪、不签劳动合同等违法行为。”陆权生说，政府部门查明相关事实后要求公司立即解决欠薪问题，同时对公司进行处罚。

接下来该过春节了，公司决定全员放假。这一次，公司破例安排陆权生回家休息，未再让他值班。当他过完年回来上班时，公司不再让他到财务部上班，也不安排其他工作。后经多次交涉，他才知道：公司早已以其不认真履行职责，给公司带来损失并形成恶劣社会影响为由，解除了他的劳动合同。

多次交涉了解实情 员工要求离职补偿

“公司在春节前已经决定开除我，但到来年上班也不告诉我，让我在工地上白白等了几个月时间。”陆权生说，不管是碍于情面还是出于其他什么原因，公司这样做都是不合适的。既然不打算用他了，就把事情说清楚，不要遮遮掩掩。

陆权生说，公司不仅与讨薪那批农民工未签劳动合同，与他自己也没有签订劳动合同。直到2015年10月，才开始给他缴纳社会保险。他离职前月工资标准为8000元，公司按惯例每年1月左右发放上年度11个月的工资，在春节前放假，休假期间不发工资，平时可以借支。

陆权生说，他正常工作至2018年1月25日，工资亦发放至当日。2018年1月26日至2月底为公司春节放假期间。假期之后，公司与他未就调整工作岗位、工作地点达成一致，他未能正常工作。

因预感不妙，陆权生在与唐老板等交涉采取拍照、录音等方式留存一些证据。其中2018年3月15日的录音内容是：唐总，我来公司这么久了，你把我工作停了，让待在公司，待着等了20多天。你要让我上班就上，想解聘就解聘吧！在这之前，我找你三四次了，到现在还没恢复我的工作。唐老板说：我不是说过找雷总吗？

2018年5月5日，陆权生向公司递交《通知书》一份，内容是：我春节后回到北京来公司上班，公司以各种借口不给我安排工作，且拖欠我从2018年1月26日至现在的工资未支付。现正式书面通知公司，于2018年5月5日终止我与公司的劳动关系，并要求公司补发拖欠的工资及依法应支付的各种经济补偿。”

2018年6月3日，公司出具解除劳动关系决定通知一份，主要内容是：“陆权生在2017年10月至2018年1月任项目行政管理员期间，未认真履行职务和执行公司规章制度，未及时组织与项目施工人员签订劳动合同等法律文书，造成工人集体闹事事件，给公司形象造成了极大损害，并在资金上造成了巨大损失。2018年2月11日，公司决定将陆权生工作岗位调整到另一工地并通知其本人，但其未执行公司决定未到岗上班，后不请假外出至今未归。鉴于陆权生的行为已经严重违反公司规章制度和严重失职并给公司造成重大损害，决定即日起解除陆权生的劳动关系。”

“事情到此才有一个了断。”陆权生认为，即使公司将单位责任转嫁给他，他也没什么可抱怨的。他唯一的愿望是：公司依法向其支付相应的离职经济补偿。

春节休假不发工资 不能抵消年假待遇

陆权生认为，他兢兢业业工作20年，经常加班加点不计报酬，但公司却以旷工、违纪名义解除其劳动合同。为此，他申请劳动仲裁。因对裁决不服，又向法院提起诉讼。

在起诉书中，陆权生提出，因公司擅自调岗、不提供劳动条件且拖欠工资，所以，请求判令公司向其支付被拖欠的工资、解除劳动合同经济补偿、未签订劳动合同二倍工资、加班工资等费用。

公司答辩称，因2018年1月26日开始春节放假，3月初上班后陆权生既没有到所在项目部工作，也没有到公司报到，更没有履行请假手续，处于旷工状态，所以，不存在欠薪的事实。因其自行离职，故不应享受经济补偿。至于加班费、未签劳动合同

二倍工资等更是子虚乌有，请求法院驳回其全部诉讼请求。

法院认为，陆权生早年入职公司，按照《劳动合同法实施条例》第7条规定，其自2009年1月1日应视为与公司订立无固定期限劳动合同，故其要求未签劳动合同二倍工资的诉讼请求没有法律依据，法院不予支持。

按照法律规定，用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。本案中，公司在2018年1月26日春节放假期间应支付陆权生的基本生活费。假期之后，因公司与陆权生未就调岗一事达成一致，致使陆权生未正常工作，所以，公司亦应支付其截至2018年5月5日未正常工作期间的基本生活费。

对于陆权生要求的法定节假日工资，《劳动法》第51条明确规定：劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。本案中，公司认可每年春节放假1个月，只发11个月的工资，所以，公司应支付陆权生2009年1月至2017年12月31日春节法定节假日正常带薪工资。考虑到公司未安排劳动者春节当月工作，故应以基本生活费为标准计算该期间法定节假日的正常带薪工资。

《劳动法》第50条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。陆权生的工资并未按月发放，故其以公司拖欠工资为由提出解除劳动关系，公司应按照国家规定支付经济补偿金。

陆权生要求公司支付年假工资，公司以每年春节放假1个月即包含年休假进行抗辩。经查，该放假期间公司并未正常支付劳动者工资，不应视为已安排年休假，故对陆权生此项要求予以支持。

综上，法院判决公司向陆权生支付相应期间基本生活费3377.7元、春节法定节假日正常带薪工资764.2元、解除劳动合同经济补偿金8.4万元、未休年假工资38988.5元。各项合计127129.9元。

公司不服判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉。

家长虽然同意责任自负 早教中心也应进行赔偿

编辑同志：

为了增进家长与孩子之间的交流，活跃孩子的成长环境，一家早教中心组织了一场户外亲子活动。为了推卸责任，早教中心不仅要求家长必须陪同，还要求家长必须在活动同意书上签字。

该同意书系早教中心基于能重复使用而预先拟定，在家长签字前未与家长协商，其中一条写明：“在活动中必须自行注意安全，出现任何损害均后果自负。”我当时没有多想，便和其他家长一样草草地签字。

不承想，在活动过程中，由于人员太多、场面混乱，加之没有专人负责指挥、监管或疏导环境等，我孩子与其他家长相撞摔倒并挤踩受伤，花去8300余元医疗费用。事后，我多次要求早教中心赔偿损失，但遭到拒绝，理由是我已在同意书上签字，自然无权反悔。

请问：早教中心的说法对吗？

读者：孙丽娟

孙丽娟读者：

早教中心的说法是错误的，其必须承担赔偿责任。

一方面，早教中心违反了自身的法定义务。

《侵权责任法》第三十七条规定：“宾馆、早教中心、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。”

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第六条也指出：“从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他社会活动的自然人、法人、其他组织，未尽合理限度范围内的安全保障义务致使他人遭受人身损害，赔偿权利人请求其承担相应赔偿责任的，人民法院应予支持。”

早教中心作为户外亲子活动的组织者，明知一些家长或孩子难免在在混乱的游戏活动中受到伤害，却未能派专人负责指挥、监管或疏导环境等，对存在的隐患疏忽大意，对可能出现的损害轻信可以避免，客观上也已经导致你孩子损害后果的发生，无疑属于未尽安全保障义务。

另一方面，早教中心不能因为家长在同意书上签字而免责。

同意书早教中心为了重复使用而预先拟定，在家长签字前未与家长协商的性质，决定了其属于格式条款范畴。同时，早教中心之所以要求在同意书上签字，其目的无疑在于想通过这一方式，在任何情况下都能将责任推卸给家长，进而免除自身的责任。

对此，《合同法》第四十条明确规定：“格式条款具有本法第五十二条和第五十三条规定情形的，或者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。”与之对应，本案自然不能例外。
颜东岳 法官

宾馆停业装修可以不发工资？

案情简介：

2018年1月，王女士与某宾馆签订了为期两年的劳动合同，任职客房保洁员。

2019年5月初，宾馆老板要求王女士回家待业一个月，称自己要开始停业装修，并且停工期间不发工资。王女士对停工期间不发工资的合法性表示怀疑，于是来到北七家法律援助工作站进行法律咨询。

法律分析：

《北京市工资支付规定》第二十七条明确规定：非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动

者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。2019年7月1日前，北京市最低工资标准为2120元，7月1日后，北京市最低工资标准上调为2200元。

本案中，停工的原因是宾馆老板停业装修，并非王女士本人原因。因此停工后的第一个月，宾馆应向王女士全额发放工资，从第二个月起，按照不低于北京市最低工资标准的70%（即1540元）向王女士支

付基本生活费。分析之后，工作站建议王女士与宾馆老板协商，要求其足额支付待工期间的工资。若宾馆老板拒不支付或不足额支付，王女士可以向劳动保障部门投诉，也可以依法申请劳动仲裁。



昌平区司法局