

企业更名工龄不予延续 高管审批奖金被指无效

劳动合同、旷工通知助员工足额索赔

□本报记者 赵新政

员工一旦被违法解除劳动关系，很多人首先想到的索赔项目就是经济赔偿金、被扣发的工资奖金及加班费。杨娜说，她入职4年未曾换过岗位，公司名称却变更一次。以这次变更为借口，公司在违法解除她的劳动关系后不仅拒绝支付经济赔偿，还不承认此前她在公司的工龄。

“公司这样做的目的，是它没信心打赢官司，它的打算是即便败诉也可以少赔一点儿。”杨娜说，她半年多的绩效奖金也被公司扣了，理由是离职出走的郭副总经理无权审批奖金项目。

幸亏杨娜自己有劳动合同，被解聘时公司还发给她一份《旷工通知》。凭该通知载明的时间和合同约定，法院于6月3日终审判决公司向她支付工资奖金及赔偿金等共计12万余元。

入职四年未换岗位 公司名称变更一次

杨娜是吉林省人。在建筑工地从事一段技术工作后，她应聘到北京一家外国人创办的建筑设计事务所，并担任设计师职务。双方签订了期限为2014年10月8日至2017年10月7日的劳动合同，合同约定其月工资为税前1600元，奖金另算。

在合同履行过程中，该事务所又入股成立建筑设计咨询公司。就这样，在工作没变、岗位未换的情况下，杨娜变成了该公司的员工。为此，双方还在2016年2月1日签订劳动合同，约定期限为即日起至2019年1月31日。

杨娜说，公司在合同中约定，其基本工资仍为税前1600元，绩效奖金每半年考评一次，然后按考评结果在下一个半年考核期内随月基本工资一并发放。

“2016年12月30日，公司又与我签订劳动合同补充协议书，约定自2017年1月1日起任命我为资深设计师，基本工资调整为2400元。”杨娜说，虽然劳动合同主体、工资发放和社保缴纳主体发生了变化，但她的工作地点、内容无变化。

违法解除劳动关系 员工索要经济赔偿

正当自身业务素质快速提升之时，公司老板突然以经济效益差为由，决定关闭公司。在杨娜离职前，主管其业务的郭副总经理离开公司。此后，她陆续收到公司的解聘通知和旷工通知。

《解聘通知书》的内容为：杨娜女士：因公司近年亏损严重，现决定暂时停业整顿。因无法安排您继续从事相关岗位

工作，公司决定依法与您解除劳动关系。请您协助办理以下事项：1.请于2018年2月12日前与公司办理工作交接。2.公司向您支付当月基本工资2400元、在本公司就职24个月的经济补偿21296元。3.因未能提前30天通知，补偿您一个月的基本工资。4.本月起停止为您缴纳五险一金。5.自您收到按上述条件支付的工资、经济补偿金等费用之日起，双方基于原有劳动合同所产生的权利义务均已结清，双方无其他纠葛。该通知落款时间2018年2月10日，并加盖公司公章，但杨娜未签字。

《旷工处罚通知》内容为：杨娜女士，您好！公司定于2018年2月14日至22日放假。由于您在没有任何请假和说明的情况下于2018年2月11日之前提前离开公司，应视为早退旷工行为且达到3天之久。根据规定扣除您一个月基本工资和尚未发的全部奖励津贴。该通知落款时间2018年2月27日并加盖公司公章。

杨娜认为，公司解除其劳动关系的理由违反法律规定，对其旷工的认定缺乏事实基础。因此，她向仲裁机构申请仲裁，要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金、被扣的2018年2月份工资及2017年度绩效工资等。

仲裁裁决支持了杨娜的请求，公司不服提起诉讼。

空口无凭否认奖金 员工举证予以反驳

公司诉称，其因经营状况恶化暂停经营属客观情况发生重大变化，有理由解除员工劳动关系。其于2018年1月31日与杨娜系协商解除劳动关系，杨娜实际工作至该日。当年2月1日，公司向杨娜支付经济补偿

金，但她反悔。

杨娜辩称，双方不存在协商一致解除劳动关系的情形，她实际工作至2018年2月27日。当日，公司向她送达解聘通知书及旷工通知书。

公司就其主张提交交接清单，显示2018年1月31日郭副总经理对文件及物品进行交接。杨娜对该证据的真实性认可，但称当日的工作交接是郭副总经理被免除职务的工作交接，而非解除自己与公司间劳动关系的工作交接。

杨娜辩称，根据劳动合同约定，其绩效奖金经考核后推迟半年发放，而公司至今未向其支付2017年7月至12月的绩效奖金。其提交的绩效工资分配表显示：经确认，公司对于2017年下半年度项目奖金无异议，同意按照下列数额在2018年1-6月中和基本工资一并发放，具体如下：……杨娜总奖金数52959元，每月提奖数8826元。该表下方加盖公司公章。

公司虽认可奖金分配表上公章的真实性，但否认出过该奖金分配表。公司称，其公章由郭副总经理保管，该表由其自行制作并加盖公章，与公司无关。

根据杨娜提交的劳动合同、个税证明、旷工通知及公司提交的工资表，法院认为，公司的辩解没有证据佐证，其名称变更没有改变与事务所之间的关联关系，因此，杨娜的工龄应当连续计算。依据查明的事实，判令公司向杨娜支付违法解除劳动合同赔偿金55430元、2018年2月1日至27日工资2919元、2017年7月1日至12月31日绩效工资52959元、2016年2月1日至2018年2月27日未休年休假工资9837元，总计121145元。

明知无理仍然上诉 法院终审维持原判

在仲裁和法院一审阶段，公司始终否认杨娜的全部要求，但对自己的主张要么交不出证据，要么提出的证据反证其无理。即使这样，公司仍然提起上诉，请求驳回杨娜的诉讼请求。

对于奖金一项，杨娜提交劳动合同及奖金分配表等作为证据，公司虽主张奖金分配表系前任高管自行制作，但不能就此提供证据，亦不能证明公司已按劳动合同约定发放该绩效工资，因此，二审不支持公司的主张。

公司主张于2018年1月31日与杨娜协商一致解除劳动合同，但其当2月向杨娜送达的《旷工处罚通知》及《员工解聘通知书》等证据表明公司在2018年1月31日之后仍然对杨娜进行用工管理行为，由此认定公司主张缺乏依据，不予采信。由于公司系因暂时停业整顿、无法继续安排工作解除劳动关系，不属于法律规定的用人单位可单方解除劳动合同的事由，由此，可以认定公司系违法解除劳动合同。

杨娜提交的劳动合同、个人所得税纳税清单、住房公积金查询信息等可以证实其先后在事务所与公司连续工作，且公司与事务所公司存在关联关系。根据《劳动合同法实施条例》第10条规定：劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。公司应支持杨娜4年的经济补偿，而不是3年。

鉴于原审查明的事实清楚，证据确凿，用法适当，二审法院判决：驳回公司上诉，维持原判。

短期接受中小學生打工 仍然属于非法使用童工

编辑同志：

去年暑假，我14岁尚在读初二的儿子，在9名同伴的邀请和我们的默许下，到个体工商户李某在我家附近开设的一处工厂打暑期工。李某虽知道我儿子的身份、年龄等，但并没有拒绝。

谁知，干活的次日由于吊装货物的铁架突然倒塌，我儿子躲闪不及，被当场砸死。面对我的索赔，李某一口回绝，理由是其只是利用暑期短时间使用中小學生，并不属于使用童工，无需承担非法用工的赔偿责任。

请问：李某的说法对吗？

读者：王香秀

王香秀读者：

李某的说法是错误的。

一方面，李某之举同样属于非法使用童工。

童工是指未满16周岁，与单位或者个人发生劳动关系从事有经济收入的劳动或者从事个体劳动的少年、儿童。

《禁止使用童工规定》第二条规定：“国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。”

因此，无论什么原因、什么理由、什么时段，只要是招用不满16周岁的未成年人，从事营利性劳动等，都属于使用童工。本案中，李某明知你儿子只有14岁，却为了营利而招用，当属此种情形。

另一方面，李某必须作出一次性赔偿。

《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条规定：“本办法所称非法用工单位伤亡人员，是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工，或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。前款所列单位必须按照本办法的规定向伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属给予一次性赔偿。”

其中的一次性赔偿，包括受到事故伤害的童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金。受到事故伤害造成死亡的，单位应当按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍支付一次性赔偿金，并按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的10倍一次性支付丧葬补助等其他赔偿金。单位拒不支付一次性赔偿的，伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属可以向人力资源和社会保障行政部门举报。经查证属实的，人力资源和社会保障行政部门应当责令该单位限期改正。

本案中，李某虽然只是个体工商户，但同样属于法定的用人单位，其应当按照法律规定履行自己的义务。

颜梅生 法官

单位没及时为员工缴纳公积金是否合法？

案情介绍：

孙先生2008年入职城镇私营企业的一家子公司，公司给上了五险，但是直到2016年5月公司才开始给员工缴纳公积金。2019年4月双方解除劳动合同，孙先生与公司交涉是否可以补缴公积金但是无果。公司不给员工缴纳公积金是否违法，自己该怎么办？孙先生来到通苑南法律援助工作站进行咨询。

法律分析：

根据国务院《住房公积金管理条例》第15条规定：“单位录用职工的，应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记，并持住房公积金管理中心的审核文件，到受委托银行办理职工住房公积金账户的设立或者转移手续。”第37条规定：“单位不办理住房公积金缴存登记或者不

为本单位职工办理住房公积金账户设立手续的，由住房公积金管理中心责令限期办理；逾期不办理的，处一万元以上五万元以下的罚款。”因此，公司有义务给员工缴纳住房公积金。本案中，单位没有依法按时、足额缴纳社保和公积金已经违反了法律规定。天通苑南法律援助工作站建议孙先生搜集劳动合同、社保证明等证明自己确实跟单位有劳动关系的证据，

向住房公积金管理中心投诉、举报。如公司逾期仍不缴存，可以申请人民法院强制执行。



昌平区司法局