

员工不上班、公司不发工资不等于“两不找” 员工6年维权路以“全赢”告终

□本报记者 赵新政

因被无故解除劳动关系，萧薇与公司发生争议。本案历时余年，经过仲裁、一审、二审程序，法院最终判令公司继续履行劳动合同。该判决生效后，公司未经协商便将萧薇的工作岗位由财务部出纳变更为图书管理员。萧薇不同意这样的调整，要求恢复原岗位、原待遇。公司则认为，她作为单位的一员，应当服从安排，不能也无权对工作挑肥拣瘦。

因双方僵持不下，萧薇就不再到公司上班，公司也不向她支付工资。从2014年至今，萧薇连续起诉公司3次，要求恢复岗位、支付劳动报酬。公司辩称，双方这种情况属于“两不找”，劳动关系处于中止状态，互不存在劳动法意义上的权利义务，也不应当计算劳动者的工作年限，请求驳回萧薇的全部诉求。

虽然这些官司每次都要经过仲裁、法院一审、二审审理，但结果均是公司败诉。6年间连输12场官司，让公司十分懊恼。不过，更令公司不安的是10月29日的判决，该判决不仅判令其支付工资，还说其与萧薇之间存在劳动关系没有争议，此后若不安排萧薇上班，还要继续支付报酬。

辞退员工未能成功 履行判决节外生枝

2008年7月21日，萧薇入职北京一家研究型公司。公司安排她担任财务部出纳，但未与她签订劳动合同。2012年8月中旬，萧薇收到公司通知，要求与她解除劳动关系。

萧薇不服公司决定，向仲裁申请劳动争议仲裁。仲裁裁决确认其离职前月平均工资数额为1943.95元、双方于2008年7月23日至2012年8月15日期间存在劳动关系。同时，还裁决公司继续履行双方之间的劳动合同。

公司不服仲裁裁决诉至法院，法院审理后作出与仲裁结果一致的判决。公司不服判决提起上诉，二审法院于2013年12月2日判决是：驳回上诉，维持原判。

依据上述判决，公司称其为萧薇安排了工作，即到图书室当图书管理员。此后，因萧薇拒绝上班，根据《劳动合同法》第40条第3项规定，以及《员工工作行为准则》第1条规定，公司于2014年3月3日再次作出与萧薇解除劳动关系的决定，并且在公司阅报栏内进行公示。

对此，萧薇称其未接到公司相关通知，也不知道被再次解除劳动关系。后来，才知道公司第二次解除其劳动关系的理由是：不服从公司安排，拒绝到公司上班。同时，称萧薇作为一个正式合法员工，即使工作岗位协商不成，也应按照员工工作行为准则的要求上班。鉴于萧薇不遵守工作时间，严重违反公司制度规定，公司决定对其直接按开除处理。

接二连三遭遇败诉 公司抛出奇谈怪论

萧薇不服公司决定，再次申请劳动争议仲裁。

庭审中，萧薇称，法院终审判决作出后她回到公司要求上



邵怡明 插图

班，但公司一直说在研究，让她等等答复，后来就一直没信了。公司辩称，其为萧薇安排了图书管理员岗位，但萧薇一直未回来工作，也没说不同意。公司认为，萧薇提起本次仲裁时已视其为自动离职。

萧薇说，她认可公司为自己安排了图书管理员的工作，但她不同意，原因是与本人的出纳岗位性质有出入。

鉴于争议双方均认可没有向对方提出过解除劳动关系，仲裁机构裁决：1.确认双方于2012年8月16日至2014年1月15日期间存在劳动关系；2.公司支付萧薇2012年8月1日至2013年12月31日期间工资损失33047.15元、2014年1月1日至15日基本生活费495.63元。

公司不服该裁决，经法院一审、二审维持后，公司不得不履行上述裁决事项。

尽管如此，萧薇仍对公司不恢复其工作感到不满。于是，再次起诉。这一次，她要求公司支付其2014年1月16日至2015年11月2日期间工资，确认在上述期间存在劳动关系，同时，判令公司与其签订无固定期限劳动合同，并合理安排返岗工作。

公司辩称，其为萧薇安排图书管理员工作之后，未再安排其

他工作。因其长期未提供劳动，亦未询问过工作事宜，故双方之间处于长期“两不找”的状态。萧薇称公司这种说法是奇谈怪论，没有法律依据，在她持续向公司主张权益的情况下，公司的辩解不成立。

法院认为，萧薇要求签订无固定期限劳动合同及安排返岗工作的请求，未经仲裁前置程序，对此不予审理。同时，判决确认双方于上述期间存在劳动关系、公司向萧薇支付基本生活费24088.05元。公司上诉后被驳回。

劳动关系始终存在 不上班就付报酬

2018年1月29日，萧薇第4次提出仲裁申请，请求裁决公司向其支付2017年11月3日至2018年5月25日期间的工资收入损失13116.08元，并确认双方之间存在劳动关系。

仲裁裁决后公司不服并诉至法院。法院认为，根据萧薇与公司的仲裁及诉讼情况，双方一直就劳动争议进行仲裁及诉讼，故对公司关于双方存在长期“两不找”的情况，以及萧薇解除劳动关系的主张不予采信。

因双方未签劳动合同，亦未约定具体的工作岗位，且如何安

排具体的工作岗位属于用人单位自主管理的事务，不属于法院审理劳动争议案件的范围，法院对此不予审理。

另外，萧薇自入职公司时起双方一直未签劳动合同，故应视为双方已签订无固定期限劳动合同，据此，法院对萧薇关于签订无固定期限劳动合同的请求不予支持。

由于公司未就其2017年11月3日之后是否给萧薇安排工作并通知其返岗上班进行举证，所以，法院认为，公司应当支付萧薇相应的工资损失，法院对此予以支持。据此，法院作出了相应的判决。

公司认为判决不公，上诉称：其已经为萧薇安排工作，但她拒绝上班，公司不得已再次解除其劳动关系，该做法合法有据。事实上，从其拒绝提供劳动开始，双方之间的劳动关系就已经解除了。此前，因仲裁和法院过度保护其利益，才判决公司败诉，这种情况给一些想不劳而获的人提供了温床。数年间，萧薇要求的工资及赔偿数额从6万、8万、15万升高到20万，此心理变化是否是裁决或判决的多次保护形成的？

二审法院认为，公司是否给萧薇安排工作及萧薇是否拒绝回公司上班，该事实已经生效裁决作出认定，并确认双方于2012年8月16日至2014年1月15日期间存在劳动关系。据此，公司主张的双方劳动关系自萧薇未履行工作职责之日起已经解除，缺乏依据。

另外，公司上诉指称的长期“两不找”事实发生在2014年1月16日至2015年11月2日，法院查明在该期间萧薇一直在就确认劳动关系、恢复工作岗位和支付劳动报酬的情况向公司主张权利，故不属于“两不找”情形，双方劳动关系并未因此解除。在此前提下，萧薇要求2017年11月3日至2018年5月25日的工资损失并无不当，法院予以支持。据此，判决驳回公司上诉，维持原判。

员工堵门阻止搬迁 单位有权将其解聘

编辑同志：

我所在公司的规章制度规定：员工扰乱公司生产经营秩序，造成2000元以上损失或屡教不改的，公司有权解除劳动合同。一周前，公司因租约到期决定搬往6公里外的新地址。李某觉得太远，就建议就近租房。

公司根据发展需求，拒绝了李某的建议。此后，在公司搬迁时，李某不顾他人劝说，连续两天堵门抗议，导致搬迁工作无法进行。无奈，公司依据规章制度将李某解聘。李某则以公司违法解除劳动合同为由，向公司索要经济补偿金、赔偿金。

请问：公司应否向李某支付这些费用？ 读者：林招娣

林招娣读者：

公司有权拒绝向李某支付经济补偿金、赔偿金。

一方面，公司解除劳动合同的行为并无不当。

员工对用人单位工作地点的调整、变更，认为损害其利益乃至无法接受的，可以通过与用人单位协商、向劳动部门投诉或司法途径等来变更合同、解除合同，追究用人单位责任，索要补偿、赔偿等方式来维权。而李某在自己的建议被拒绝后，以堵门方式阻止公司搬迁，甚至不顾他人一再劝说继续堵门，该行为不仅属于以非法手段维权，客观上也扰乱了公司正常的生产经营秩序、造成不必要的损失和影响。

《劳动合同法》第三十九条第(二)项规定，劳动者“严重违反用人单位的规章制度的”，用人单位可以解除劳动合同。在规章制度中已有相应规定的情况下，公司无疑可以行使解聘权。

另一方面，李某无权获得相应补偿和赔偿。

《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；(七)法律、行政法规规定的其他情形。”

本法第八十七条也指出：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即用人单位应当支付经济补偿和承担赔偿责任的法定情形，而公司依据《劳动合同法》第三十九条第(二)项之规定解除与李某的劳动合同并不在这些规定情形之列。 颜东岳 法官

延庆区市场监管局积极研判做到未诉先办

日前，延庆区市场监督管理局接到一起企业有关网络销售问题的咨询，内容为该企业网络平台由于电脑系统故障，把原本2瓶共计89元的沐浴液和身体乳，价格错标为0.01元，并有129位顾客进行了订购，共产生了399件订购单。其中有一位顾客一次性购买了110件，企业与该顾客沟通后，表示愿意发给顾客30件，并额外赠送售价为

498元的面霜，但其不同意，要求自己下单的110件全部正常发货。

该局接到企业反馈的信息后，立即组织相关人员对此事进行了预先研判。

首先，对企业自身存在的问题提出了批评，并对企业在疏堵漏洞的同时，积极与顾客联系，主动承担错误，尽可能达到下单的每位顾客满意的企业责任感和

担当精神予以了充分肯定；

其次，执法人员对顾客的诉求是否合理进行了深入的讨论，大家一致认为，消费者如果要求全部发货，会涉嫌不当得利，不应予以支持，但一定要满足消费者当初购买的需求；

最后，执法人员把初步的研判结果告知给企业，企业的发展进一步指明了方向。

截至目前，该局也未接到一

起购买上述化妆品的消费投诉。一是得益于企业发现问题后，第一时间与消费者进行了沟通，并主动与监管部门汇报；二是执法人员预先研判，从企业和消费者的不同角度，做到了未雨绸缪，未诉先办。这种工作方式，既保护了该特殊消费者的合法权益，也能够让企业及时弥补自身的漏洞，在良性经营轨道上正常发展。

·广告·