

因银行账号被冻结无力支付工资和社保费

公司让员工主动离职为何违法？

□本报记者 赵新政

在上班途中发生交通事故后，唐淑丽（化名）一直慨叹自己命运不济。首先，她这次受伤不仅造成自己收入锐减，还可能落下终身残疾。再者，她本想指望所在公司为她分忧解难，偏偏在这个时候公司因多起经济纠纷被法院冻结了银行账户，不但发不出工资，甚至连社保费都无法缴纳了。更让人头疼的是，公司以经营困难为由让全体员工自寻门路、自动离职，而她不知道下一步该怎么办？

根据公司要求，唐淑丽需按照主动辞职办理离职手续、自行缴纳社保费用，且不支付任何经济补偿。她拒绝这些要求后，双方发生争议。

面对唐淑丽提出的赔偿请求，公司认为，其系因经营发生严重困难导致劳动合同无法履行，在其他员工均已自动离职的情况下唐淑丽亦应自动离职。因公司没有主动解除双方之间的劳动关系，所以，无需向唐淑丽支付任何经济补偿或赔偿。本案经法院审理，于近日判令公司支付唐淑丽违法解除劳动合同关系赔偿金等合计82235.04元。

法院冻结公司账户 公司要求员工离职

唐淑丽所在公司是一家通信设备经销企业。2015年1月25日入职当天，双方签订了期限为3年的劳动合同。2018年1月24日，该合同到期后，双方没有再签订劳动合同。

唐淑丽说，她在公司正常工作至2018年11月9日，每月固定工资为税前4800元。公司则按自然月核算，每月月底前支付当月工资。她的工资足额支付至2018年9月30日，此后，未再收到过工资。她的社保费用，由公司缴纳至2019年3月。

2018年11月10日，唐淑丽在上班途中发生交通事故。经向公司请假并获得批准，自即日起至2019年4月8日是她的病

假期间。

“由于经营不善，公司早在2017年初资金链就断裂了。为了应对困境，公司四处举债，无论个人、单位还是银行，只要有人给钱，公司就接受，至于如何还、何时还，统统不管。”唐淑丽说，2017年后半年，公司输了3场官司。法院强制执行时，冻结了公司全部银行账户。

“我偏偏在这个时候出了车祸。对方支付不起医疗费用，公司也不能支付我的工资及社保费用。”唐淑丽说，如果不是有病，她会像其他人一样自动离开公司。可是，她没法做到。

由于没钱治病，唐淑丽早早办了出院手续。还没来得及申请工伤认定，公司就通知她办理离职手续。

员工不愿主动辞职 提出多项赔偿请求

根据通知要求，唐淑丽于2019年4月8日来到公司办理离职手续。在办手续时，公司要求她必须按照主动辞职填写相关表格。同时，公司让她自行缴纳2019年4月25日社保费用，且不支付任何离职经济补偿。而公司的态度是，不管她办不办手续，自即日起双方之间就不存在任何关系了。

“本以为离职可以得到一些补助，缓解一下生活困难。没料到，公司会这样对待我！”唐淑丽向有关部门咨询后，很快向劳动争议仲裁机构递交仲裁申请，要求裁决公司向她支付违法解除劳动合同赔偿金、未续签劳动合同二倍工资差额、医疗补助金、被拖欠工资等费用。

仲裁机构审理后，仅裁决公司支付唐淑丽2018年10月1日至2019年4月8日期间工资14766.34元，驳回了她的其他仲裁请求。

唐淑丽不服该仲裁裁决，于法定期限内向法院提起诉讼，请求判令公司向其支付：1.违法解

除劳动合同的赔偿金43200元；2.2018年4月1日至2019年4月8日未签订书面劳动合同的二倍工资差额57600元；3.医疗补助费28800元；4.2018年10月1日至2019年4月8日工资29890元。

唐淑丽的理由是公司违法解除其劳动合同，应该给付违法解除劳动合同的赔偿金，即使证明是合法解除，也应该支付经济补偿金。此外，公司与她签订过一份3年期劳动合同，但没给她本人。之后，双方没有签订劳动合同，公司应当支付相应期间的未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

唐淑丽认为，她在发生交通事故受伤后一直向公司请假，而公司于2019年4月8日违法解除其劳动关系，并停缴社保不发工资，相应期间的工资应予补发。因她所受伤害属于工伤，公司还应向她支付6个月的医疗补助费28800元。

违法解除劳动合同 法院判令公司赔偿

在法院庭审中，公司辩称，其因其他经济纠纷，银行账户被查封冻结，不能正常经营。其将该情况告知了唐淑丽，让她找其他工作。她对此没有提出异议，也没有反对意见。因此，她的离职不是公司有意行为，也不是公司原因造成的解除，故不应支付赔偿。

对于二倍工资差额问题，公司认为，其与唐淑丽签订的劳动合同到期后未续签，该行为应视为双方订立了无固定期限劳动合同，故不应再支付所谓的二倍工资。此外，唐淑丽非因工负伤，也不是期满解除劳动合同，在其未被认定为工伤、未经过劳动能力鉴定的情况下，公司无需向其支付医疗补助费用。至于2018年10月1日至2019年4月8日期间，因其未到公司工作，且该期间公司没有正常经营，公司当然不存在克扣必要，也没有支付工资的

义务。

法院认为，按照《劳动合同法》第39条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。本案中，公司主张其向唐淑丽提出解除劳动合同的原因，是公司无法正常经营、所有人员都离开了，但该原因不是上述解除劳动合同的法定事由。

另外，唐淑丽提交的微信记录和录音证据显示，公司让她去办理离职手续，并让她自行想办法缴纳2019年4月的社会保险，实际上，公司确实在2019年4月停缴了唐淑丽的社会保险。据此，可以认定公司于2019年4月8日违法解除了唐淑丽的劳动关系。

法院认为，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为公司与唐淑丽已订立无固定期限劳动合同。因此，自2019年1月25日起，公司无需支付二倍工资。但在2018年4月1日至2018年11月9日期间，唐淑丽提供了正常劳动，应当支付二倍工资。在2018年11月10日至2019年1月24日期间，唐淑丽休病假，无需支付二倍工资。因唐淑丽的医疗补助金诉求缺乏依据，法院不予支持。

综合以上事实，经核算，法院判决公司向唐淑丽支付2018年10月1日至2019年4月8日期间工资14766.34元、2018年4月1日至11月9日未签订书面劳动合同的二倍工资差额35144.83元、违法解除劳动合同赔偿金32323.87元。以上合计82235.04元。

老板为躲避支付欠薪离婚 员工可申请撤销离婚协议

编辑同志：

李某开办超市期间，雇请我们为员工。由于种种原因，超市经营效益日益下滑，甚至到了资不抵债的地步。为了逃避向我们支付欠薪的义务，李某与妻子签订了《离婚协议》，约定其全部财产给妻子，李某净身出户。此后，二人办理了离婚手续。最近，李某仍然以其没有能力为由，屡次拒绝向我们支付欠薪。

请问：我们能否请求法院撤销李某离婚协议中的相关内容？

读者：邱婷婷等5人

邱婷婷等读者：

你们可以请求法院撤销离婚协议中的相关内容。

《合同法》第七十四条规定：“因债务人放弃其到期债权或者无偿转让财产，对债权人造成损害的，债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。债务人以明显不合理的低价转让财产，对债权人造成损害，并且受让人知道该情形的，债权人也可以请求人民法院撤销债务人的行为。撤销权的行使范围以债权人的债权为限。债权人行使撤销权的必要费用，由债务人负担。”

《最高人民法院关于适用〈合同法〉若干问题的解释（一）》第二十五条、第二十六条“债权人依照合同法第七十四条的规定提起撤销权诉讼，请求人民法院撤销债务人放弃债权或转让财产的行为，人民法院应当就债权人主张的部分进行审理，依法撤销的，该行为自始无效。”“债权人行使撤销权所支付的律师代理费、差旅费等必要费用，由债务人负担；第三人有过错的，应当适当分担。”

与之对应，债权人撤销权是指债权人对于债务人危害其债权实现的不当行使，有请求人民法院予以撤销的权利。结合本案，正因为李某与妻子恶意串通，以离婚为名，行逃避债务之实，通过制造李某“被”净身出户转移财产，造成无履行债务能力的假象，不仅客观上导致你们的欠薪至少在短时间内无法发放，必将给你们造成损失，也违背诚实信用原则，所以，你们有权以债权人的身份撤销《离婚协议》中对应内容。值得注意的是，《合同法》第七十五条规定：“撤销权自债权人知道或者应当知道撤销事由之日起一年内行使。自债务人的行为发生之日起五年内没有行使撤销权的，该撤销权消灭。”即你们应当提防自己的撤销权因过期而作废。

颜梅生 法官

近日，读者小吴向本报反映说，她高考落榜后，决定进入一家民办职业技术学校学习服装设计。学校提供的格式合同写明，她必须一次性交付为期一年的全部学费，合计12000元。在学习过程中，如果她中途退学，所交学费不予退还。

入学后，经过一个月的学习，小吴不想继续在这里学习了。经再三考虑，她决定复读，来年再参加高考。她把自己的想法告知学校后，学校虽同意她退学，但以双方有约在先为由拒绝退还相关费用。

小吴想知道，学校不退还相关学费的做法是否正确？

法律分析

学校应当退还小吴的大部分学费。其理由如下：

首先，小吴与学校关于“退学不退费”的约定无效。

一方面，国家发展和改革

就读技校后反悔， 约定的“退学不退费”是否有效？

委、教育部、劳动和社会保障部《民办教育收费管理暂行办法》第九条规定：“民办学校学生退（转）学，学校应当根据实际情况退还学生一定费用。”其中的“应当”表明，“根据实际情况退还学生一定费用”属于强制性义务。这就意味着小吴与学校约定的“退学不退费”与该强制性规定相违。此外，《合同法》第五十二条第（五）项也明确规定，“违反法律、行政法规的强制性规定的”合同无效。

另一方面，《合同法》第四十条规定：“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。”本案中，学校提供的格式合同中所含“退学不退费”的内容，将导致其未对小吴尽到教学义务却能收取学费，而小吴没有继续接受相关教育却要承担全部学费，这样的约定不仅明显不公，而且非法免除了学校本应承担的退费责任、排除或剥夺了小吴享有的退款权利。

其次，学校应当退费。

就退费的金额，《关于印发〈民办教育收费管理暂行办法〉的通知》第九条虽未作出具体规定，但指出：“具体办法由省级教育行政部门、劳动和社会保障行政部门制定。”即小吴可以根据所在省教育行政部门、劳动和

社会保障行政部门制定的具体办法索要。

当然，如果相关部门尚未制定，则可以根据《合同法》第五十八条之规定处理：“合同无效或者被撤销后，因该合同取得的财产，应当予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方因此所受到的损失，双方都有过错的，应当各自承担相应的责任。”即学费可按应当学习的一年时间，与小吴已经实际学习的一个月的时间之比计算，由学校退回十二分之十一。

颜东岳 法官