

提出辞职但未实际离职 公司继续发放工资

# 员工8个月后被解聘要返还工资吗？

□本报记者 赵新政

作为劳动者，吕英少（化名）非常明白按劳取酬的道理，也知道《劳动法》第46条明确规定工资发放遵循按劳分配的原则。因此，自参加工作以来，他一直靠诚实劳动获取劳动报酬。用他自己的话说：“我挣来的每一分钱，都浸透着辛勤的汗水。”可是，当他离职后，公司竟然说他有8个月的工资属于不劳而获，并且要求给予返还。

“这是从何说起？”经询问，吕英少才找到原因。原来，他曾经向公司提出过辞职，但受多种因素影响最终未实际离职，相关手续也没有办理。就这样，他继续在公司工作，公司继续为他发放工资、缴纳社保。

岂料，过了8个月，也就是吕英少应聘到另外一家企业后，公司向他发出律师函，称因工作疏忽向其支付了相应期间的工资。现在，要求他返还相关工资费用。公司被拒绝后提起劳动争议仲裁和诉讼，但均被驳回。于是，不甘失败的公司换个地方、换个理由再次诉讼。经审理，二审法院于11月16日再次判决公司败诉。

因吕英少拒绝返还工资及社保费用，公司向劳动争议仲裁机构提起申请，请求裁决吕英少返还公司错误发放给他的2017年7月至2018年2月共计8个月的工资、福利、社保共计107050.1元。2019年10月26日，仲裁机构出具决定书，认为该案不属于劳动争议，决定予以撤销。

公司不服仲裁机构决定，向法院提起诉讼。

公司诉称，吕英少因个人原因于2017年6月1日向公司提出离职，并最终工作至2017年6月30日。其离职后，公司工作人员因疏忽继续向其支付了2017年7月至2018年2月的工资。公司发现上述情况后，一直积极与其沟通工资返还事宜但被拒绝。

法院经审查认为，公司要求吕英少向其返还相应期间误发的工资及利息，但该期间双方的劳动关系已经解除，双方因此发生的纠纷并非劳动争议，不属于人民法院劳动争议案件的受案范围，故不予处理并裁定驳回公司起诉。公司在法定期限内，未对该裁定提起上诉。

## 换个理由继续起诉 仍被法院判决驳回

公司不甘心失败，于是，在吕英少工作地法院再次提起诉讼。不过，这次诉讼的理由改了。

一审法院审理查明，公司诉称吕英少离职后仍然领取了公司的工资、社保，构成不当得利，应予返还。通过双方提交的离职交接清单、社会保险信息证明、劳动合同书、邮件、账户明细清单等证据，可以认定双方虽然约定最后吕英少工作日为2017年6月30日，但直到2018年3月16日才将离职手续办理完毕。此后，吕英少才签约其他企业。而在相应期间，吕英少一直正常工作并得到劳动报酬。

据此，一审法院认为，公司没有证据证明其主张，应承担举证不能的不利后果。依据《民事诉讼法》第64条第1款、《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条之规定，判决驳

回公司的诉讼请求。

公司不服一审判决，向二审法院上诉称，吕英少提交辞呈后，公司与其进行了离职面谈，并在离职表上确认了最后工作期限。在此情况下，公司发生了误发工资一事，并为其补办了离职交接清单。事实上，吕英少在相应期间并未为公司工作。在一审过程中，公司多次要求吕英少提交为公司工作的记录，但其一直未提供。

公司认为，根据《劳动法》第46条规定，工资的支付应以劳动者提供劳动为前提，劳动者在没有提供劳动也没有法定情形的情况下无权获得工资。吕英少因公司误发而获得的工资，应认定为不当得利。原审判决仅以公司没有及时与吕英少办理完毕离职手续为由，认定公司有向吕英少支付工资的义务，适用法律错误。

二审法院查明，公司2018年3月1日出具的离职证明显示：吕英少自2015年11月30日至2018年2月29日在公司工作。从2018年3月1日起已与公司解除劳动关系。

按照《劳动合同法》第50条第1款规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。由此可见，当员工离职时，用人单位应当主动为其开具离职证明。本案中，虽然吕英少的离职申请表及离职交接清单上注明最后工作日为2017年6月30日，但公司出具的离职证明载明双方解除劳动关系的时间为2018年3月1日。

据此，二审法院认为，没有合法根据取得不当利益造成他人损失的，应当将取得不当利益返还受损失的人。本案中，吕英少于2017年6月1日书面申请离职后，公司2018年3月1日才出具离职证明，并在此期间一直向吕英少发放工资至2016年2月。因公司未提供充分的证据证实在2017年7月已与吕英少解除劳动关系，故其上诉请求缺乏事实和法律依据。

鉴于公司的上诉理由不能成立，原审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

## 劳动合同到期未续签 员工可索要二倍工资

编辑同志：

我入职公司时签了2年期的劳动合同。2021年4月12日合同期满后，公司未与我续订合同，但我仍在原岗位继续工作。在我正想做出更好业绩的时候，公司向我送达了《解除劳动合同通知书》，要求我于2021年11月12日办结离职手续。在此情况下，我提出公司应支付未续签劳动合同期间的二倍工资。公司却认为，二倍工资罚则仅适用于首次用工没签合同的情形，继续用工而未续签合同应视为双方同意以原劳动合同约定的条件继续履行劳动合同，因此，拒绝向我支付二倍工资。

请问，我如果申请劳动争议仲裁能获得支持吗？

读者：杜清福

杜清福读者：

仲裁机构会支持你的二倍工资主张。具体理由如下：

其一，《劳动合同法》第十条第一款规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”这表明，只要存在劳动关系，用人单位即负有与劳动者签订书面劳动合同的法律义务，不因在某个阶段曾订立过劳动合同而免除后续的签订义务。劳动合同期满，双方的权利与义务已经完结，劳动者仍在原用人单位工作的，双方建立了新的劳动关系，用人单位当然有义务与劳动者续签劳动合同。

其二，虽然《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。”但这只是说，劳动者在劳动合同期满后继续工作期间，如果与用人单位发生劳动争议的话，则应当按原劳动合同约定的劳动条件来处理，而并不意味着就免除了用人单位续签劳动合同的法定义务以及未续签劳动合同所应当承担的责任。

其三，就劳动者以继续用工、未续签劳动合同而提出二倍工资的主张，各省市均规定予以支持。其中，北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第二十八条规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的，用人单位应当自劳动合同期满的次日起至满一年的前一日向劳动者每月支付两倍的工资。”这表明，用人单位不仅要向劳动者支付二倍工资，而且原劳动合同期满次日，即是用人单位应当订立劳动合同之日和承担未订立劳动合同的法律后果之日。

基于上述分析和规定，公司应当向你支付自2021年4月13日至2021年11月12日期间未续签书面劳动合同的二倍工资差额。潘家永 律师

## 员工辞职却未离职 公司照常支付工资

吕英少在大学期间攻读的医学专业，先后在多家医药生产经营企业任职。2015年12月30日，经网络招聘，他入职北京一家知名外资医药公司。当天，双方签订一份期限为3年的劳动合同。按照合同约定，公司聘用其为医药代表，工作地点在外地，工时制度为不定时工作制。

在职期间，吕英少业绩突出，多次受到公司奖励。可是，他于2017年6月1日向公司提交辞呈，称因个人原因需要离职。同年6月10日，公司安排区域经理涂某与他作离职面谈。在无法挽留的情况下，涂某才拿出离职申请表让他填写。在离职表中，双方确认他的最后工作日期为2017年6月30日。

此后，公司未通知被告吕英少办理离职交接手续，也未出具离职证明。经过一段时间的等待，吕英少提出辞职的原因也消除了，于是，他跟往常一样继续在公司工作，公司也跟什么事都没发生过一样，照常给他支付工

资奖金，并为他缴纳社会保险费用。这种状况，一直持续到2018年2月。

“在职期间，公司还于2017年9月16日给我发送电子邮件一份，要求我将工作手机寄回公司升级，我按照要求执行了公司的通知。”吕英少说，2018年3月1日，公司又给他发送电子邮件一份，要求他办理离职手续。同年3月16日和3月18日，他与涂某分别在离职交接清单上签名。

## 公司要求返还工资 仲裁法院不予受理

“2018年3月公司为我办理离职手续，与我2017年6月提出辞职没有关系。”吕英少说，这一次离职的原因是另外一家企业要聘用他。可是，公司认为这是前次离职的延续，即使吕英少不辞职也会被公司辞退。

2018年9月22日，公司法律顾问向吕英少发出律师函，要求他返还公司误发的工资。吕英少认为，自己天天为公司工作，与误发工资不存在任何关系。再者，即使公司误发了工资，那也是公司自身管理的原因，与他无关。

# 因生产经营所需，公司能擅自将标准工时制改为综合工时制吗？

读者曾春哈等14人近日向本报反映说，他们是一家服装加工公司职工，双方在签订书面劳动合同时约定其工作时间实行标准工时制，即每天工作8小时，每周工作40小时。近期，公司因业务量突增，为了完成生产任务，经过职工代表大会讨论和公示，宣布取消标准工时制，实行综合计算工时制，将原来的工作时间变更为按季为周期进行计算，但保证当季平均日工作时间和平均周工作时间分别与8小时和40小时基本相同。

他们想知道：公司能否单方变更工时制？

## 法律分析

公司不得单方改变工时制

度。一方面，公司的行为违法。

《劳动合同法》第四条规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

从表面看，公司按照上述规定将标准工时制改为综合计算工时制已经过职工代表大会讨论并已公示，当属合法有效，其实不然。

因为，《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第五条规定，适用综合计算工时工作制的工种限于：“（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。”

上述办法第七条规定，企业实行综合计算工时工作制，还必须报经劳动行政部门批准。即综合计算工时制只能适用于特定岗位、特定人员，且必须事先经过行政许可。

本案中，相关员工的工作是

服装加工，并不属于上述三种适用综合计算工时工作制的情形。况且，公司也没有提请劳动行政部门对相关变更进行审查批准。

另一方面，公司无权单方变更劳动合同。

根据《劳动合同法》第十七条规定，工作时间是劳动合同的必备内容之一。本法第三十五条进一步规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”即用人单位未经与劳动者协商一致，都不得变更劳动合同的必备内容。本案中，公司在没有与作为合同另外一方当事人的员工进行协商且达成一致的情况下，其擅自改变工时制是违法的、无效的。 颜东岳 法官