

离职时间引发劳资纠纷

离任总经理维权2年追回欠薪49万元

□本报记者 赵新政

谈起自己的离职经过，在公司既当总经理又当法定代表人的展源洧(化名)说，这个过程与普通员工说走就走完全不同，不仅离职前要打招呼，离任后还有善后工作要做，从2018年10月开始交接到2019年12月办完手续，他的离任经历了一个非常冗长的过程。

“一个简单的离职办那么长时间，不正常。”展源洧说，为追回欠发的8万元年终奖及41万元工资，他不得不与公司对簿公堂。庭审中，公司依据展源洧提交辞职信的日期及相关内容，主张他早已离职，不存在欠薪等事宜，且即使有欠薪也过了追诉的时效。依据查明的事实及公司扣除年终奖的时间，法院认为，由于公司无法举证、仲裁时效发生中断等原因，公司的主张不能成立，遂于4月13日终审判决公司支付展源洧欠薪49万元。

历时一年办完离职但未结清欠薪奖金

2017年5月22日，展源洧入职公司并担任总经理职务。双方签订有期限至2020年5月31日的劳动合同，合同约定其月工资85000元，另有奖金若干。

2019年3月13日，展源洧向公司董事长张某发送电子邮件，并以此作为辞职信正式提交公司。该辞职的主要内容是：“时至今日，由于发展理念、管理理念和个人家庭等综合原因，我认为自己的能力已经不再胜任公司的要求，也不再是公司必须的角色。经慎重考虑，为减轻公司负担、促进公司更好发展，特向您

提请辞职……关于工作交接，自去年10月份您来公司工作时起，我们已经陆续开始了部分工作重新划分……至2019年2月底，工作已经基本交接完毕。经过2019年3月一个月的过渡期观察，目前没有任何问题。鉴于此，请考虑并同意我的辞职申请。”

2019年7月5日，公司出具《离职证明》，载明：“展源洧自2017年5月22日入职我司，担任总经理职务，现因其个人提出、经协商一致，双方于2019年7月5日起解除劳动关系，工资发至2019年7月5日。”该证明的员工和用人单位签章处分别由展源洧签字、公司盖章进行确认。

展源洧说，公司向他发放工资至2019年1月31日，缴纳社会保险和公积金至2019年7月。至其2019年12月5日彻底离开公司时，尚有8万元2018年度的年终奖未结清，2019年2月1日至7月5日的工资未支付。

员工何时正式离职公司给出不同解释

2020年8月13日，展源洧申请劳动争议仲裁，要求公司给付工资、奖金。经审理，仲裁机构以其担任公司法定代表人时，与公司之间不属于劳动关系为由，驳回其全部仲裁请求。因该裁决对于公司系终局裁决，公司未申请撤销，而他对此不服诉至一审法院。

诉讼中，双方均称展源洧在2017年9月25日至2019年12月5日期间担任公司的法定代表人，但不持有公司股份。

展源洧主张其正常工作至2019年7月5日，公司出具的离职证明亦承诺发放其工资至该日，但公司未发放2月1日起的工资。公司对此不予认可，称展源洧实际工作至2019年1月31日，公司在其3月13日提交辞职信后未安排其工作，其在7月作为法定代表人到公司签字时提出需要离职证明，故公司予以出具。离职证明载明工资发至2019年7月5日，目的是为了确认双方此后再无争议。展源洧称其在递交辞职信后仍作为法定代表人配合公司工作，公司未就其上述主张举证证明。

展源洧主张公司仅向其发放2018年部分奖金，尚有8万元未

发放。公司对此予以认可，但称这些钱代他清缴出资了。公司就此提交相关证据予以证实。其中，《年终奖金发放通知》显示，公司拟向展源洧发放2018年税前年终奖30.6万元，其中50%以现金形式发放，剩余50%扣减个税并取整后计入公司股权跟投计划，按公司相关跟投机制执行。《合伙协议》显示，展源洧等自然人合伙设立一家企业，其认缴出资275万元。银行电子回单显示，公司于2020年12月24日向合伙企业转账支付8万元，附言为“离职总经理展源洧2018年剩余年终奖代缴跟投费用。”

展源洧认可公司提交的证据的真实性，但称其未授权公司代其清缴。

仲裁时效发生中断员工索赔并未超期

一审法院认为，展源洧于2019年3月13日提出解除劳动关系，公司出具的离职证明载明双方协商一致于2019年7月5日解除劳动关系，故应认定双方系基于展源洧在2019年3月13日提出的辞职，而在2019年7月5日协商一致解除劳动关系。据此，展源洧以公司提出解除劳动关系为由要求公司支付解除劳动关系经济补偿的请求，缺乏事实依据，不予支持。

展源洧要求支付2019年2月1日至7月5日工资。公司虽主张其工作至2019年1月31日，但并未就此举证证明，且公司亦自认展源洧在2019年7月时仍需至公司办理签字等手续，故一审法院对公司该项主张不予采信。

此外，公司在其出具的离职证明中明确载明支付展源洧工资至2019年7月5日，公司虽主张上述约定仅为确认双方再无其他纠纷，但并未就此举证证明，故一审法院对此亦不予采信。据此，公司应支付展源洧2019年2月1日至7月5日的工资。经核算，该项费用金额为41万元。

关于展源洧主张的年终奖差额8万元，公司主张该款项用于代展源洧清缴出资，但公司并未举证展源洧曾授权其进行清缴，况且展源洧在诉讼中对公司的清缴行为不予认可，故一审法院认为公司该项行为缺乏依据，应向展源洧支付。

据此，一审法院判决公司向展源洧给付2018年年年终奖差额8万元、被拖欠工资41万元，两项合计49万元。

公司不服一审判决，上诉称一审法院认定事实不清，且展源洧就其工资、年终奖提起仲裁已经超过仲裁时效。公司于一审中已经提出时效抗辩，但一审法院未采纳，存在适用法律有误，应当予以撤销。

关于时效问题，二审法院认为，根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条规定，奖金属于工资的组成部分。《劳动争议调解仲裁法》第27条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。而仲裁时效会因当事人一方向对方主张权利，或向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

《最高人民法院关于审理民事案件适用诉讼时效制度若干问题的规定》(2020年修正)第14条规定，义务人作出分期履行、部分履行、提供担保、请求延期履行、制定清偿债务计划等承诺或者行为的，应当认定为《民法典》第一百九十五条规定的“义务人同意履行义务。”

本案中，公司于2020年12月24日向合伙企业转账支付8万元。根据该转账的附言及公司在诉讼中的主张，公司是同意向展源洧支付奖金差额并认为其已实际履行了支付义务。虽然法院最终并未认定该转账支付行为对展源洧发生效力，但不影响法院因公司的该行为认定展源洧要求公司支付工资、奖金的追索劳动报酬请求权的仲裁时效发生中断的法律效果，故二审法院对公司的该项上诉主张不予采信。综上，终审判决驳回公司上诉，维持原判。

公司派员出席法院庭审无身份证明视为未到庭

编辑同志：

我与公司之间的劳动争议纠纷经劳动争议仲裁机构裁决后，公司因不服该裁决提起了诉讼。法院开庭时，公司派出邱某到庭参加诉讼，但其不能提供与邱某有合法劳动人事关系的证明材料。

请问：法院能否视为公司没有到庭，按公司撤诉处理？ 读者：王莉莉

王莉莉读者：

法院可以视为公司没有到庭，裁定按公司撤诉处理。

《民事诉讼法》第五十八条规定：“当事人、法定代理人可以委托一至二人作为诉讼代理人。下列人员可以被委托为诉讼代理人：(一)律师、基层法律服务工作者；(二)当事人的近亲属或者工作人员；(三)当事人所在社区、单位以及有关社会团体推荐的公民。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第八十八条规定：“诉讼代理人除根据民事诉讼法第五十九条规定提交授权委托书外，还应当按照下列规定向人民法院提交相关材料：(一)律师应当提交律师执业证、律师事务所以及执业证、(二)基层法律服务工作者应当提交法律服务工作者执业证、基层法律服务所出具的介绍信以及当事人一方位于本辖区内的证明材料；(三)当事人的近亲属应当提交身份证件和与委托人具有近亲属关系的证明材料；(四)当事人的工作人员应当提交身份证件和与当事人有合法劳动人事关系的证明材料；(五)当事人所在社区、单位推荐的公民应当提交身份证件、推荐材料和当事人属于该社区、单位的证明材料；(六)有关社会团体推荐的公民应当提交身份证件和符合本解释第八十七条规定条件的证明材料。”当事人委托代理人参加诉讼，不仅委托对象应当受到限制，而且必须提交相关材料。公司自然也不例外。

本案中，公司主张邱某系其员工并委托其作为代理人参加诉讼，但不能提供公司与邱某存在合法劳动人事关系的证明材料，自然不能认为该委托代理关系成立，法院应当拒绝邱某作为公司代理人的身份参加诉讼。

此外，《民事诉讼法》第一百四十三条规定：“原告经传票传唤，无正当理由拒不到庭的，或者未经法庭许可中途退庭的，可以按撤诉处理；被告反诉的，可以缺席判决。”本案中，在公司被视为未到庭参加诉讼的情况下，法院应当裁定按公司撤诉处理。原仲裁裁决发生法律效力，公司必须按仲裁裁决履行义务。 廖春梅 法官

擅自将同事照片制成微信表情包，开个玩笑构成侵权

近日，读者徐某向本报反映说，她在公司的同事方某未经她本人同意，擅自将其收藏的她的照片制作成猥琐、庸俗、下流的微信表情包，之后配上低级趣味的文字对外发布。这些照片在微信群转发后，很快流入社会。由此招来人们对她的嘲笑、讽刺、挖苦。目前，这一行为已经严重影响了她的正常工作和生活，她还因此产生压抑，生病就医。

她想知道：方某能否以纯属玩笑、没有获得任何利益为由，否认其侵权行为？

法律分析

方某的行为侵犯了徐某的肖像权。

《民法典》第一千零一十八条规定：“自然人享有肖像权，有权依法制作、使用、公开或者许可他人使用自己的肖像。肖像是通过影像、雕塑、绘画等方式在一定载体上所反映的特定自然人可以被识别的外部形象。”

《民法典》第一千零一十九条规定：“任何组织或者个人不得以丑化、污损，或者利用信息技术手段伪造等方式侵害他人的

肖像权。未经肖像权人同意，不得制作、使用、公开肖像权人的肖像，但是法律另有规定的除外。未经肖像权人同意，肖像作品权利人不得以发表、复制、发行、出租、展览等方式使用或者公开肖像权人的肖像。”

从上述规定看，法律并未把“纯属玩笑”“没有获得任何利益”作为侵犯肖像权的除外条件。本案中，方某未经徐某许可，利用其照片制作成猥琐、庸俗、下流的微信表情包、配上低级趣味的文字予以丑化，并在微信群转发，无论是对可能造成的

损害听之任之，还是应当预见因为疏忽大意没有预见或已经预见但轻信可以避免，都意味着方某的行为存在过错。

对此，《民法典》第一千一百六十五条规定：“行为人因过错侵害他人民事权益，应当承担侵权责任。”本案中，相关微信表情包流入社会后，已经导致徐某受到他人的嘲笑、讽刺、挖苦，社会评价被降低，正常工作和生活被严重影响，甚至生病就医，已经产生实实在在的损害。对此，方某应当承担侵权责任。 颜东岳 法官