

为规避擅自降薪责任谎称员工已经离职

# 药店不能证明离职事实被判补足工资

□本报记者 赵新政

“满打满算，我在药店工作6个月时间。但是，药店从未按照双方口头约定的工资足额发放。”黎绪悦（化名）说，在职期间，除正常上班外，药店还经常安排她加班加点工作，而她从未领取过加班工资。当她要求补足工资差额时，药店不仅予以拒绝，还称她早已不是本单位员工。

为讨回公道，黎绪悦申请劳动争议仲裁，药店辩称其在职仅20天便因不符合录用条件离职了。由此，仲裁裁决支持了黎绪悦的部分仲裁请求。她不服裁决诉至法院，法院要求药店提供黎绪悦离职的证据，药店不能提供。

法院认为，用人单位应当就劳动者的工作年限举证予以证实。在双方均认可存在劳动关系的情况下，药店应当就黎绪悦的离职时间举证予以证实，现其未能就此举证证明，应当承担举证不能的法律后果，对其主张不予采信。鉴于黎绪悦一直在药店提供劳动、接受药店管理，应当认定双方之间劳动关系持续至黎绪悦离职时为止。据此，判决药店应支付黎绪悦工资差额、未签订书面劳动合同二倍差额及加班工资等合计1.9万余元。药店不服该判决提起上诉，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

## 入职未签劳动合同 药店谎称员工离职

黎绪悦说，她所在药店是北京一家连锁药企开办的分公司。2020年11月11日，她通过招聘进入药店工作。药店经理口头告知她月工资为3500元，经试用合格后再签订书面劳动合同。自此，她便在药店工作，并按照药店作息时间上下班。遇到工作任务多时，还要加班加点。然而，药店从未按照约定的工资数额发放工资，她也从未领取过加班工资。

对于签订书面劳动合同一事，黎绪悦曾经问过经理多次，但对方总是让她等等再说，并称没有劳动合同对其工作没有多大影响。这样一来，一直拖到2021年4月16日她提出离职，药

店仍未与她签订劳动合同。

由于没有劳动合同，药店在发放工资时就做起了手脚。黎绪悦说，入职后的第一个月，即2020年11月11日至11月30日期间，药店以本单位的名义向她支付工资2216.67元。自2020年12月开始至2021年4月15日期间，便由案外公司为她发放工资，所发放的工资数额分别为2957.7元、1640.56元、2893.94元、1400元、2959.18元。这些工资远远低于药店与她口头约定的数额。尽管药店认可她在2021年元旦、清明节存在加班事实，也没有支付加班工资。

无奈，黎绪悦于2021年4月16日提出离职并向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决药店向她支付2020年11月11日至2021年4月15日期间未足额发放的工资、未签订书面劳动合同的二倍工资差额、休息日及法定节假日加班工资。

庭审中，药店竟然罔顾事实，否认黎绪悦系其员工。在大量事实证据面前又改口称黎绪悦于2020年11月30日因不符合录用条件而离职，但对黎绪悦主张药店未能提供任何证据证实。经仲裁员询问，药店认可在2020年12月1日之后黎绪悦仍在本单位提供劳动、由本单位人事部门记录考勤、计算工资并实际进行管理。

随后，仲裁裁决药店支付黎绪悦2020年11月11日至2020年12月30日工资差额3536.2元、支付2020年12月11日至2020年12月30日未签订劳动合同二倍工资差额2252.87元，驳回黎绪悦的其他仲裁请求。

## 不能证明离职事实 药店承担赔偿责任

药店认可仲裁裁决结果，黎绪悦对此不服，诉至一审法院。

一审法院认为，用人单位应当就劳动者的工作年限举证予以证实。现双方均认可在2020年11月11日开始存在劳动关系的情况下，药店应当就黎绪悦的离职时间举证予以证实。因药店未能就此举证证明，依法应当承担举证不能的法律后果，故对药店关于

双方于2020年11月30日解除劳动关系的主张，不予采信。

鉴于2020年12月至2021年4月期间，黎绪悦继续在药店提供劳动，且由药店人事部门对其进行管理，一审法院认定黎绪悦与药店之间持续存在管理与被管理关系。对于黎绪悦主张的其在2021年4月16日离职的意见，一审法院予以采信。

用人单位应当及时足额支付劳动者工资。黎绪悦在职期间已发工资数额，低于其月工资3500元的标准，现上庄药店未就降低工资的情形举证并予以合理解释，应当承担举证不能的法律责任，上庄药店应当支付黎绪悦上述期间工资差额4075.63元，对黎绪悦要求上庄药店支付其工资差额的诉请，有事实与法律依据，一审法院予以支持。

建立劳动关系应当订立书面劳动合同。按照《劳动合同法》第10条、第82条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。现双方未订立书面劳动合同，一审法院认为，药店应当支付黎绪悦2020年12月11日至2021年4月15日期间未签订劳动合同二倍工资。

因双方均认可黎绪悦在2021年元旦、清明节存在加班的事实，一审法院认为，在药店未能举证证明其已经支付上述期间加班费的情况下应当承担举证不能的不利后果，故应支付黎绪悦法定节假日加班费。现黎绪悦主张的数额，不高于一审法院核算的数额，一审法院予以支持。

综上，一审法院判决药店支付黎绪悦在职期间工资差额4075.63元、未签订劳动合同二倍工资差额14643.68元、法定节假日加班工资403.85元。各项合计19123.16元。

## 改称员工承包药店 上诉理由不能成立

药店不服一审判决，上诉请求降低赔偿数额。

药店的理由是其已足额支付黎绪悦2020年11月11日至11月30

日工资，不存在拖欠工资问题。其虽无解除劳动合同书面证据，但自2020年12月1日起至2021年4月16日离职，黎绪悦一直由案外公司支付工资，且该公司与药店之间是合作关系，黎绪悦作为该公司促销员委托药店进行管理，药店只负责统计黎绪悦的考勤情况，之后报送该公司发放工资。关于这一点，无论该公司工资记载黎绪悦系促销员，还是黎绪悦提交的微信聊天记录及药店的OA管理系统，只能证明药店对黎绪悦存在管理的事实，但双方之间没有劳动关系。

二审中，药店还提交涉案门店业绩承包协议，证明黎绪悦是以承包人的身份过来承包门店的。黎绪悦对该证据的真实性、合法性、关联性和证明目的均不认可。

二审法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

本案中，双方均认可自2020年11月11日开始存在劳动关系的情况下，药店对黎绪悦的离职时间负有举证责任。在药店未能提交解除劳动合同书面证据的情况下，其提交的证据并不足以证明黎绪悦自2020年11月30日离职，而且其主张与黎绪悦在2020年12月至2021年4月间仍在药店内提供劳动并被药店管理的事实相悖，一审法院未予采信药店主张，并采纳黎绪悦于2021年4月16日离职的意见正确，于法有据，二审法院对此予以确认。

鉴于药店在黎绪悦提供劳动期间未签订书面劳动合同、药店所发工资低于黎绪悦月工资3500元的标准且对此未作出合理解释，二审法院认为药店的上诉理由不能成立，遂判决驳回上诉，维持原判。

## 职工未申请休年假 不能视为自动放弃

编辑同志：

我在公司连续工作已经12年，按照规定应当享受10天年假，但是，我2022年度未休年假。2023年1月，我在办离职手续时，要求公司支付给10天年假工资报酬被拒绝了。公司拒绝的理由是：从未限制我休年假，我本人也从未申请休假，故应算自动放弃了年假，在此情况下公司无义务支付年假工资。

请问：这种辩解理由能够成立吗？

读者：朱玉晶

朱玉晶读者：

《职工带薪年休假条例》第五条规定：“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。……单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定：“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”

上述规定表明，主动安排职工休年休假是单位的法定义务，而非必须由职工主动提出书面申请才能启动。单位应积极制定并公示职工年度休假计划，并督促职工休假。显然，在职工未主动申请休年假的情况下，不能视为其自动放弃了。除非单位安排职工休假，但职工因本人原因且通过书面形式正式向单位提出不休年休假的，方可认定为自行放弃年休假，不享受年休假工资。

本案中，你虽未主动要求休年假，但公司也未主动安排，所以不能认定你放弃了年休假待遇，公司应当按你日工资收入的300%的标准支付给你10天年假工资。应当指出的是，这里的“日工资收入的300%”包含单位支付职工正常工作期间的工资收入在内。也就是说，公司实际上应当另付给你2倍的年休假工资报酬。

《职工带薪年休假条例》第七条规定：“单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照职工日工资报酬的数额向职工加付赔偿金……”《企业职工带薪年休假实施办法》第十六条规定：“职工与用人单位因年休假发生劳动争议的，依照劳动争议处理的规定处理。”据此，如果公司拒绝支付给年休假工资补偿，你可以向劳动监察部门投诉处理，也可以向劳动仲裁委申请劳动争议仲裁或者向法院起诉。

潘家永 律师

## 案情

职工贾女士于4年前乔迁新居，家里的室温在供暖季一直时冷时热。然而，她未将这一情况向热力公司或供热监管部门反映，而是以拒交供暖费的方式表示抗议。欠费3年之后，她被热力公司告上法庭。

法院审理认为，贾女士辩称自己家中温度在供暖季室温不达标，但其不能提交温度不达标的相关证据，故判决其应当依照供热合同约定的标准向热力公司交纳供暖费。

## 评析

实践中，因室内温度不达标而拒交供暖费，进而引发供热企业起诉业主的民事纠纷比较常见。可是，在这类纠纷中采暖业

主胜率比较低，究其原因主要是业主举证不足造成的。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第90条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

该规定表明，如果在供暖期间业主发现室内温度不达标，应

立即给供热单位打电话，或者拨打相关供热监管部门的监督电话，由供热单位、监管部门工作人员上门测量室温，或委托具备室温检测资质的第三方机构进行检测并出具书面测量记录，这种检测结果才具有法律上的证明力。同时，还可通过申办证据保全公证等办法，将原始证据进行固定。

一般情况下，因供暖方责任使业主卧室、起居室内温度未达到供暖合同约定的，应当减收或者退还相应的采暖费。具体减免金额，需要根据各地区供暖规

定或供暖合同确定。以合同约定达标温度为18℃为例，当室内温度大于16℃小于18℃时，退费比例为40%；当室内温度大于14℃小于16℃时，退费比例为60%；当室内温度小于14℃时，退费比例为100%。

这就是说，发生涉暖纠纷后，如果所在省市有地方规定，则依据规定；如果供用双方另有约定，那么法院将按照约定来进行判决；如果热企与用户没有合同约定，法院将依据实际情况酌情进行判决。

张兆利 律师

## 以供暖温度不达标拒绝交费 因无证据业主败诉