

## 在仲裁过程中老板未经清算将公司注销

# 公司股东对员工应得补偿承担清偿责任

□本报记者 赵新政

由于在职8年只与公司签订过一份3年期劳动合同、公司还想在降低工资的情况下将其安排到另一企业上班，许莉圆（化名）不但明确表示不同意，还要求公司向她支付违法解除劳动合同赔偿金、未签订书面劳动合同二倍工资差额等费用。由于双方谈不拢，她只得申请劳动争议仲裁。

岂料，公司老板在仲裁过程中悄悄将公司注销，致使仲裁机构以主体不适格为由将许莉圆的请求全部驳回。经调查，她发现公司注销时未经清算，遂将公司两个股东作为被申请人，再次申请仲裁。但是，仲裁机构不予受理。无奈，她只得将两个股东诉至法院。

法院认为，双方曾就劳动关系变化一事多次进行沟通，考虑到许莉圆曾询问过社保停缴事宜，结合公司于此后不久即注销的现实，应认定双方劳动合同因客观上无法继续履行、在双方未能协商一致的情况下解除。鉴于公司未经清算注销，二审法院于2月14日判令公司两个股东支付许莉圆解除劳动合同经济补偿5万余元。

### 两家公司合并重组 因降工资产生争议

2012年10月15日，许莉圆进入北京一家工程机械公司上班，双方签订了自即日起至2015年10月14日的劳动合同。合同约定其担任采购专员职务，但未约定具体的薪资标准。许莉圆提交的社会保险缴费记录显示，公司自2012年11月起为她缴纳社会保险。

“2020年8月20日，公司通知全体员工，本单位将与另一同行企业合并。”许莉圆说，她录下了既是公司股东又是法定代表人王某开会时的讲话。王某称，公司与同行协议共同成立合资公司，本单位全体员工的工龄从2016年9月1日起认可，进入新公司后，员工之前的工龄不再计算。

对于工龄一事，许莉圆称其第一份劳动合同到期后，公司未再与她续签劳动合同，但她继续

在公司工作。期间，她多次要求公司签订劳动合同，并提交过重新签订劳动合同的函。尽管公司没有任何表示，但她认为自己与公司之间已经形成无固定期限劳动合同关系。在公司提出合并重组后，她于2020年8月31日再次向公司提交书面申请，要求继续履行原劳动合同。如果重新签订劳动合同，其前提条件是新单位应当按照原岗位及不低于原工资待遇执行。但是，公司未同意其请求。

王某认为，许莉圆提交的电子邮件和他本人的开会讲话录音均显示公司为员工提供了收入高、待遇好的新岗位，且公司长期靠重组企业救济，许莉圆亦知晓该情况。在公司已经不可能再与许莉圆续签劳动合同的情况下，其拒绝新岗位且要求签订劳动合同的目的是想利用公司的困境制造公司要求她离职的假象，事实上，许莉圆的行为是其自己想主动离职。

### 是否构成主动离职 争议双方看法不一

一审法院庭审中，许莉圆主张公司构成违法解除劳动合同。其理由是公司收回了她的工作资料。并将她从工作群中移出。她提交的与公司人力资源部员工的微信聊天记录显示，她询问社会保险减员事宜时，对方表示已经减员。她接着问：“那我的社保是放合并企业了，还是给我停了？”“为何把我移出工作群？”对方未应答。

王某辩称，许莉圆表明其不愿意与合并企业签订劳动合同，公司就不再与她存在劳动关系，这种情形属于主动离职。由于公司工作群已经转给合并企业使用，人力资源部门员工才将许莉圆移出。

许莉圆另提交了电话录音，称系2020年9月1日、2日、3日分别与王某和公司其他领导之间的电话，显示双方在沟通工作变动事宜，但未有结论性意见。王某称无法核实真实性，认为许莉圆拒绝了公司提出的建议，是主动离开的。

许莉圆主张以实发工资数额

加社会保险缴费数额计算离职前平均工资为6956.3元，并提交了银行交易记录。王某表示公司已经不存在，亦没有相关资料。许莉圆另主张每月有800元职称奖金，但表示在计算平均工资时未将诉求的奖金计入。

### 未经清算注销公司 股东承担清偿责任

一审法院查明，王某、董某为公司股东，王某担任公司法定代表人，许莉圆于2020年11月4日申请劳动争议仲裁，公司于2020年12月7日注销。

许莉圆诉请王某、董某向其支付违法解除劳动合同赔偿金111300.8元、2019年10月1日至2020年8月31日未签书面劳动合同双倍工资差额76519.3元、2020年7月至2020年8月期间奖金1600元。

许莉圆的理由是公司不续签劳动合同行为违法。其第一份劳动合同到期后，她继续在原岗位工作，且与公司形成无固定期限劳动关系。但是，直到劳动仲裁前，公司都未与她签订书面的无固定期限劳动合同。她提出这个请求时，公司一直回避。鉴于这种违法行为一直存续，公司应当向向她支付未签书面劳动合同的二倍工资差额。

许莉圆认为，公司要求她转入其他单位工作却降低工资待遇，此系变相强迫员工离职，属于违法解除劳动合同。再者，公司通知她进入合并企业工作，而对方开出的条件是不承认以前的工龄，这种做法明显侵害其合法权益，其不能接受。由此可以看出，公司的做法属于单方违法解除劳动合同，损害她的合法权益。此外，公司在仲裁过程中不进行清算、恶意注销公司，使之侵害当事人的合法权益的意图进一步暴露，应认定为违法解除劳动合同。

一审法院认为，许莉圆提交的证据显示曾其与公司建立劳动关系，而公司于劳动仲裁期间注销，故王某、董某作为公司股东应对许莉圆承担责任。许莉圆主张以实发工资和社会保险缴费数额计算离职前平均工资不违反法律规定。王某未就许莉圆的薪资

标准提供证据，董某经法院传票传唤未到庭参加诉讼，视为其放弃了答辩及举证、质证的权利，故采信许莉圆主张的平均工资数额。

据当事人陈述，本案争议背景系公司与员工协商变化工作岗位、劳动关系主体等事宜。许莉圆虽主张公司违法解除劳动合同，但现有证据显示许莉圆与公司就劳动关系变化一事进行了多次沟通，但均未显示有任何结论性意见，考虑到许莉圆询问社会保险停缴事宜时的言论及公司于不久后即注销的现实，一审法院认定许莉圆与公司之间的劳动关系在客观无法继续履行且双方未能协商一致的情况下解除，公司应依法向许莉圆支付解除劳动合同经济补偿。由于公司系未经清算注销，按照相关法律规定，公司两位股东王某、董某应对公司的相关债务承担清偿责任。就本案而言，王某、董某应当对许莉圆的离职经济补偿费用承担清偿责任。

现有证据显示许莉圆与公司签订的劳动合同到期后双方未再签订劳动合同，故按照法律规定，视为双方订立无固定期限劳动合同。许莉圆诉求的未签书面劳动合同双倍工资差额不符合法律规定，一审法院不予支持。

许莉圆未就诉求的职称奖金提供相关证据，一审法院难以支持。

因董某经法院传票传唤未到庭参加诉讼，法院将依法缺席判决。

综上，依照《劳动合同法》第47条、《民事诉讼法》第147条、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释》第20条之规定，判决王某和董某于判决生效之日起七日内支付许莉圆解除劳动合同经济补偿55650.4元，驳回许莉圆的其他诉讼请求。如果未按判决指定的期间履行给付金钱义务的，应当依照《民事诉讼法》第260条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。本案公告费560元，由董某负担。

王某不服一审法院判决提起上诉，二审法院审理后判决：驳回上诉，维持原判。

## 入职2年未签劳动合同 可否主张二倍工资？

编辑同志：

我于2021年2月入职，担任公司办公室文员。期间，我多次到人事部催促签约，均无果。人事部还说，各项待遇都未少你的，签不签劳动合同并不重要。听说，用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的，劳动者可以请求支付2倍工资。

请问：我入职该公司已有2年时间，是否可以要求公司给付2年期间的2倍工资？ 读者：伍晓莉

伍晓莉读者：

《劳动合同法》第八十二条第一款规定：“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资。”《劳动合同法》第十条第二款规定：“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。”据此，双方订立劳动合同的法定签约期为1个月，即在自用工之日起1个月内的任何时间订立书面劳动合同的，均合法，不适用2倍工资罚则。如果是在法定的签约期届满后才订立或尚未订立，则用人单位要承担给付2倍工资的责任。

但是，2倍工资的支付期限并非无限制的。《劳动合同法实施条例》第七条规定：“用人单位自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满1个月的次日至满1年的前1日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付2倍的工资，并视为自用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。”人力资源社会保障部和最高人民法院联合印发的《关于劳动争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》第二十条第一款规定：“用人单位自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同，视为自用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。”第二十条第二款规定：“存在前款情形，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付自用工之日起满1年之后的第2倍工资的，劳动争议仲裁委员会、人民法院不予支持。”

根据上述规定，在公司2年都未与你订立书面劳动合同的情形下，你也只能请求支付11个月的2倍工资。至于入职满1年后的2倍工资，则无权请求支付。因为在入职满1年后，尽管公司未与你补订书面的无固定期限劳动合同，但法律已经推定公司与你之间订立了无固定期限劳动合同，你的合法权益已有保障，而且公司也因此承担了被强制订立无固定期限劳动合同的不利后果。

潘家永 律师

## 公司不能证明职工醉酒，应当给予工伤赔偿

读者吕菲菲近日向本报反映说，她中午少量饮酒后，下午在工作时间、工作地点，因为工作原因受到了事故伤害。因公司没有为她办理工伤保险，当她要求公司给予工伤赔偿时，公司却以她系醉酒所致予以拒绝。

她想知道：在没有证据证明她系醉酒的情况下，公司的理由是否成立？

### 法律分析

公司的理由不能成立，即其必须向吕菲菲给付工伤赔偿。

一方面，《工伤保险条例》

第十六条规定：“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：……（二）醉酒或者吸毒的；……”即其强调的只是达到一定程度的“醉酒”，并非不论程度的“喝酒”。该条例第十九条第二款规定：“职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（九）》第九十条规定：“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。”正因为公司应当承担吕菲菲系醉酒的举证责任却不能举证，故其必须“承担不利的后果”，也就是不能认定吕菲菲醉酒，应当认定吕菲菲构成工伤。

另一方面，《工伤保险条例》第二条、第六十二条第二款分别规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团

体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”基于公司违反了为吕菲菲办理工伤保险的法定义务，导致吕菲菲无法从工伤保险部门获取对应待遇，公司自然难辞其咎。 颜梅生 法官