

公司仅对欠薪之外其他3项仲裁事项提起诉讼

法院为何还需重审欠薪并作出判决?

员工申请仲裁提出的4项请求均得到支持后，公司同意支付欠薪，但对其中另外3项裁决不服提起诉讼。一审法院判决驳回公司的诉讼请求后，公司仍对这3项内容提起上诉。经审理，二审法院对公司在一审中未起诉、二审时亦未上诉的另一项内容即支付欠薪一事也予以审理并作出终审判决，这是为什么?

公司自行宣布解散 员工提出四项请求

2021年11月19日，赵宏强入职吉瑞建筑公司并从事结构设计工作。然而，双方没有签订劳动合同，只口头约定赵宏强月工资为5000元，由公司法定代表人曹吉瑞用手机直接转账支付。

因受新冠疫情等因素影响，公司于2022年7月16日在工作微信群中宣布：“公司倒闭解散，员工工资截至到2022年7月15日。”此后，赵宏强等员工不再上班，但一直未办理离职手续。

2022年7月23日，赵宏强向劳动争议仲裁机构提起申请，请求裁决公司：1.支付2022年5月25日至2022年7月15日被拖欠的工资8500元；2.支付2021年11月19日至2022年7月15日未签订书面劳动合同二倍工资差额34300元；3.支付解除劳动合同经济补偿金5000元；4.支付代通知金5000元。

经审理，仲裁机构于2022年9月6日作出裁决，对赵宏强的4项请求均予以支持。

公司不服三项裁决 诉至法院但被驳回

收到仲裁裁决后，公司仅同意其中一项，即同意向赵宏强给付被拖欠的工资。但是，对另外3项裁决内容，公司不服并于2022年11月5日诉至一审法院。

公司的3项诉讼请求是判令公司不支付赵宏强在相应期间未签订劳动合同的二倍工资差额、解除劳动合同经济补偿金和代通知金。

依据在案证据及查明的事实，一审法院认为，《劳动合同法》第82条规定，用人单位自用工之日起超过一个月未与劳动者订立书面合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。本案中，公司与赵宏强之间存在事实劳动关系，公司没有与赵宏强签订书面劳动合同，依法应当向其支付未签订书面劳动合同二倍工资差额，故对公司主张不支付赵宏强相应期间未签订劳动合同二倍工资差额的请求，不予支持。

《劳动合同法》第46条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿……(四)用人单位依照本法第41条第1款解除劳动合同的……(六)用人单位依照本法第44条第4项、第5项规定终止劳动合同的。”该规定表明，用人单位因生产经营发生严重困难而经济性裁员，或者用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销以及用人单位决定提前解散而终止劳动合同时，应当向劳动者支付经济补偿。

本案中，无论公司称受疫情等外部因素影响故不需要赵宏强从事结构设计工作，还是以其在工作微信群中宣布公司倒闭解散等为由，公司均应依据上述规定向赵宏强支付经济补偿金，故对公司主张不向赵宏强支付经济补偿金的诉讼请求，一审法院不予支持。

《劳动合同法》第40条规定，用人单位在依法提出解除或终止劳动合同时应该提前30日书面通知劳动者本人。在实践中，如果用人单位没有依法提前30日通知的，可以给付一个月工资作为代替。本案中，公司未提前30日书

面通知赵宏强解除劳动合同，应当向赵宏强支付一个月的工资作为代通知金。因此，公司提出的不向赵宏强支付代通知金的诉讼请求，一审法院不予支持。

综上，一审法院判决驳回公司提出的3项诉讼请求。

仅仅驳回公司诉请 无法维护员工权益

公司不服一审法院判决，上诉请求撤销一审判决，发回重审或依法改判其不向赵宏强支付未签订劳动合同二倍工资差额、经济补偿金及代通知金。

公司的主要上诉理由为：一审法院认定公司与赵宏强存在劳动关系错误，赵宏强系公司雇佣的劳务人员，从事的业务系公司的业务组成部分，如果非业务需要就无需雇佣赵宏强，因此，不能据此认定双方之间系事实劳动关系。在双方不存在劳动关系的情况下，公司当然无需向赵宏强支付未签订书面劳动合同二倍工资差额。同样基于这一理由，公司也无需向赵宏强支付经济补偿金和代通知金。

针对公司提出的3项上诉请求，二审法院经全面审查，结合在案证据证明的事实，依然不予支持。同时作出以下判决：一、撤销原审民事判决；二、公司向赵宏强支付2022年5月25日至7月15日工资8500元；三、公司向赵宏强支付未签书面劳动合同二倍工资差额34300元；四、公司向赵宏强支付经济补偿金5000元；五、公司向赵宏强支付代通知金5000元。

对比一下二审法院判决事项，除第一项外，其他内容与仲裁裁决完全一致。公司表示，其同意仲裁机构作出的支付赵宏强被拖欠工资的裁决且愿意履行，二审法院为什么还需要再对此项判决一次呢?

《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16条规定，劳动争议仲裁机构作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法提起诉讼的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。本案属于仲裁裁决有实体内容，公司对裁决事项不服提起诉讼后，仲裁裁决并未发生法律效力，不能作为执行依据。由于一审法院仅驳回公司的3项诉讼请求，公司已经按照裁决支付给赵宏强的被拖欠的工资失去了执行依据，所以，在一审判决确有不当、公司上诉请求没有事实及法律依据的情况下，二审法院才对此予以纠正，在撤销一审判决的同时将公司应支付赵宏强被拖欠工资这一仲裁裁决事项写入判决主文。

【评析】

正确适用法律才能维护 公平正义

司法实务中，当事人对仲裁裁决部分事项不服的案件占比相当高。若按照“不告不理”的民事诉讼原则，对于当事人没有提起诉讼的事项，法院原则上是不予审理并作出判决的。此种情形下，一方当事人的诉讼请求事项的审理结果就分散在仲裁与生效判决之中，而根据《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16条规定，当事人对裁决中的部分事项不服，依法提起诉讼的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。如果法院对仲裁已经裁决的、当事人未提起诉讼的事项不予以审理，则面临无法进入执行环节的窘境。本案中，二审法院及时发现此问题，并及时进行审理、予以更正正是正确的。正因为如此，才维护了公平正义。

(本文当事人及单位均为化名)
杨学友 检察官

下班后回复工作微信 能否视为劳动者加班?

编辑同志：

当今，许多人下班后或者正处于休假期间还得盯着微信等社交媒体，查看相关任务讯息。当看到公司有关任务的通知时，不得不强打精神，进入工作状态；当看到客户信息时，就得立马回复、解答或者沟通。为此，不少人发出“24小时都在工作”的感慨。劳动者的大量休息时间被占用且耗费了精力，但许多单位无视劳动者的额外付出，认为看个微信、回个消息是“顺手”而为，“随意”完成的事，况且这些事情又不是在工作场所完成的，也不是单位安排的，算不上正规的加班。

请问：劳动者长期在工作时间、工作场所以外通过微信等社交媒体工作，可否认定为加班?

读者：蔡庆峰

蔡庆峰读者：

加班，指的是除法定或者国家规定的工作时间以外，正常工作日延长工作时间或者双休日以及国家法定假期期间上班从事本职工作或者单位安排的其他工作。传统意义上的加班，其判定标准一般包括三个方面：一是用人单位安排，二是工作时间以外，三是从事工作或者工作相关的活动。

当今，劳动者工作模式越来越灵活，可以通过手机、电脑随时随地提供劳动，不再拘限于用人单位提供的工作地点、办公工位，特别是劳动者在工作时间、工作场所以外利用微信等社交媒体开展工作等情况并不鲜见。对此，能否认定为加班，不能仅因劳动者未在用人单位工作场所进行工作而作简单的否定，其判断标准与传统意义上的加班有所不同，一般应从以下三个方面做综合判断：一是看劳动者是否提供了实质工作内容。如果使用社交媒体做简单的回复或者一般简单沟通，则不宜认定为劳动者付出了实质性劳动内容。二是看是否明显占用了休息时间。如果使用社交媒体工作明显具有周期性和固定性特点，而非临时性、偶发性的，则可以认定为明显占用了劳动者休息时间。三是看是否属于用人单位安排的，即是否体现了用人单位管理用工的特点。如果以上三点均满足，就可以认定构成加班，用人单位应当依法支付加班费。

至于如何认定加班时长，也要进行综合考虑。由于利用社交媒体的加班不同于传统的在工作岗位上的加班，加班时长等往往难以客观量化，所以，应当根据具体情况予以酌定。如果以利用微信等社交媒体开展工作的全部时长作为加班时长，则有失公平。

潘家永 律师

对于非婚生子女，父母不能推卸应尽义务

恋人未婚同居后分手，对于期间生育的未成年子女仍负有抚养、教育的义务，不能想不抚养就不抚养、不想给抚养费就不给，更不能对孩子是否是自己亲生的轻易否认。以下案例对此进行了法律解析。

【案例1】 抚养责任不能想推卸就推卸

蔡先生和陈女士未婚同居生下儿子宇宇。此后一年，双方选择了分手。考虑到带个孩子对自己日后生活不便，彼此都拒绝抚养宇宇。他们能推卸掉抚养责任吗?

【点评】

对宇宇的抚养责任，蔡先生和陈女士不能推卸，也推卸不掉。

《民法典》第1071条第1款规定：“非婚生子女享有与婚生子女同等的权利，任何组织或者个人不得加以危害和歧视。”因此，对非婚生子女应当由谁抚

养，同样必须以有利于其健康成长作为根本原则。

司法实践中，除母亲患有久治不愈的传染性疾病或者其他严重疾病，子女不宜与其共同生活，或有抚养条件不尽抚养义务，而父亲要求子女随其生活，或因其他原因，子女确不宜随母亲生活的外，2周岁以下的子女应随母亲生活。2周岁以上的子女，则要综合考虑父母的经济状况、个人素质、生活环境、对子女的责任感等多方面因素，来确定子女抚养权的归属。鉴于宇宇不满2周岁，自然应当由陈女士抚养，蔡先生则必须承担抚养费。

【案例2】 抚养费不能想拒付就拒付

秦女士与孟先生未婚同居生活后生育一女。双方分手时约定女儿由秦女士抚养，孟先生承担抚养费，但孟先生一直是想拒绝就拒绝、想给多少就给多少。这

样做对吗?

【点评】

在抚养费支付上孟先生不得随意，其应当如何给、给多少须按法律规定办。

《民法典》第1071条第2款规定：“不直接抚养非婚生子女的生父或者生母，应当负担未成年子女或者不能独立生活的成年子女的抚养费。”《最高人民法院关于审理适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第49条规定：“抚养费的数额，可以根据子女的实际需要、父母双方的负担能力和当地的实际生活水平确定。有固定收入的，抚养费一般可以按其月总收入的20%至30%的比例给付。负担两个以上子女抚养费的，比例可以适当提高，但一般不得超过月总收入的50%。无固定收入的，抚养费的数额可以根据当年总收入或者同行业平均收入，参照上述比例确定。有特殊情况的，可以适当提高或者降低上述比例。”因此，孟先生应当照此规定给付抚养费。

【案例3】

亲子关系不能想否认就否认

郑女士与何先生未婚同居后生下女儿芹芹。时过两年，双方分手。郑女士要求共同抚养芹芹，何先生却表示自己不是芹芹的亲父亲，但又不能提供证据甚至拒绝进行亲子鉴定。他能这么做吗?

【点评】

对于自己是不是芹芹的亲父亲，何先生仅凭口说无凭。

《最高人民法院关于审理适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第39条第1款规定：“父或者母向人民法院起诉请求否认亲子关系，并已提供必要证据予以证明，另一方没有相反证据又拒绝做亲子鉴定的，人民法院可以认定否认亲子关系一方的主张成立。”本案中，何先生虽否认与芹芹存在亲子关系，但不能提供任何证据，甚至拒绝做亲子鉴定，依据该规定，其主张不能成立。 颜梅生 法官