

无证据证明与职工解除劳动关系的事实

公司应当足额支付争议期间职工工资

□本报记者 赵新政

入职将近一年时，韩兰调（化名）成为公司股东。在负责运营管理公司期间，他与公司签订了劳动合同。后来，股东会决议其不再负责公司运营管理，但未通知其解除劳动合同。直到发现自己的社保被停缴，他才停止工作。为此，他要求公司向其足额支付停止工作前的工资。

公司辩称，韩兰调不再负责公司运营管理后，未再为公司提供有效劳动。在这种情况下，依据按劳分配原则，其不应当享受劳动报酬，公司亦无需向其支付相应期间的工资。况且，其不正常交接工作给公司造成了经济损失，应当承担赔偿责任。

法院认为，公司没有证据证明与韩兰调解除劳动合同的事实，应当认定双方在争议期间仍存在劳动关系。结合查明的案情，即使韩兰调在争议期间未能提供劳动原因也不在其本人，公司仍需按正常出勤向其支付工资。3月27日，二审法院判决公司支付韩兰调被拖欠工资36414元。

公司举行股东会议调整职工工作职责

2019年6月1日，韩兰调与公司建立劳动关系。此后，韩兰调、程某成为公司股东。2021年5月28日，公司举行股东会议，会议决议第8项载明：“韩兰调负责公司总体运营工作，包括日常管理物料采购费用预算业绩核算统计等，是公司的运营管理人。此外，韩兰调应与公司签订劳动合同，建立劳动关系关系，每月工资为税后8000元整，相关社会保险及用工福利待遇按此执行。”

2022年1月25日，公司再次召开股东会议，会议纪要记载运营岗位负责人变更为程某，工作内容包括设定月目标、年目标、费用预算等。

2022年6月16日，公司股东会决议第8项第1款载明：“程某负责公司总体运营工作，包括日常公司运营管理、物料采购、费用预算等，是公司运营管理人。”第8项第5款载明：“自2022年1月25日起，股东韩兰调负责管理的公司运营权交由法定代表人程某负责，其与公司不存在劳动合同关系，其作为股东只享受公司利润分红，公司不予发放工资，公司给其缴纳社保。”韩兰调参加了此次股东会议，但未在决议上签字。

而在此前的2022年2月11日，公司法定代表人程某询问韩兰调：“公章在你那里吗？”韩兰调回复：“去年一起给你了。”程某回复：“找到了。”2022年6月19日，韩兰调在公司合伙人群中称：“人事资料以及合同，还有公司的一些资料，我全部交出去。”

公司曾在公司合伙人群中要求韩兰调：“这个月底之前，把以前老员工的劳动合同和人事档案快递给我，这个月有新人入职，老员工档案也要录入系统更

新重新签订修改。”韩兰调表示同意，并称：“只有老员工的合同，别的人事档案没有。”

职工发现欠缴社保要求公司给予赔偿

“2022年11月，我发现公司停缴了我的社保和公积金。自此，我不再继续为公司工作。”韩兰调说，社保缴费记录显示2019年8月公司开始为他缴纳社保，但2022年4月、5月、6月、9月、10月共计5个月显示为欠缴。经交涉，公司称自韩兰调被免去运营管理人职务开始，双方之间即不存在劳动关系。在这种情况下，其未为公司提供劳动，公司当然无需再为其发放工资、缴纳社保。

韩兰调不同意公司的说法，称2022年1月25日之后他仍然为公司提供劳动，当天的股东会只是对其他三个股东作了工作分配，并没有对他的岗位进行调整，他继续从事之前的工作。其中，2022年2月，他仍在从事管理方面的工作，包括与产品采购供应商对接、制定业绩规划等。同年3月到6月，他致力于解决员工的疫情防护等问题。他对6月的股东会内容提出了反对意见，认为会议内容不合法。由于他从未接到公司解除劳动合同的通知，所以，他一直工作到2022年10月才停止工作。

为此，韩兰调要求公司向其支付2022年2月1日至2022年10月31日工资72000元、违法解除劳动合同关系赔偿金56000元。针对他的这些仲裁请求，公司向劳动争议仲裁机构提交了双方解除劳动关系的证据，即公司于2022年11月25日为韩兰调办理的退工手续，退工日期为2022年6月25日。经审理，仲裁机构裁决公司支付韩兰调违法解除劳动合同关系赔偿金37239.44元，驳回韩兰调的其他请求。

劳动合同并未解除仍应支付正常工资

韩兰调不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

庭审中，关于解除劳动合同的时间，韩兰调称公司从未通知解除劳动合同，其事后查询社保缴费情况，才发现公司2022年11月开始停止为他缴纳社保，仲裁时以社保和公积金转出日2022年10月25日为解除劳动合同日期。公司主张2022年1月25日公司召开股东大会，韩兰调参会并通过其即日起不再负责公司运营、不再领取工资报酬等决议，公司无违法解除劳动合同的行为。此外，公司2022年6月16日召开股东会决议亦显示，自2022年1月25日起程某负责公司运营管理，韩兰调只享受股东分红和缴纳社保、公积金，与公司不存在劳动关系。

一审法院认为，用人单位单方解除劳动合同的，自通知到达劳动者时生效。第一，2022年1月25日的股东会议纪要中并无关于韩兰调解除劳动合同的内容，因此，公司关于此次股东会决议已经通过主张与韩兰调解除劳动合同的主张，不应采信。第二，2022年6月16日的股东会决议内容仅记载“与公司不存在劳动合同关系”，并无明确解除劳动合同的意思表示，此次股东会亦不产生解除劳动合同的法律效果。第三，公司在2022年11月在就业中心为韩兰调办理退工手续，退工日期为当年6月25日，但退工手续仅仅是用人单位单方进行的行政手续，不当然导致双方之间劳动合同关系的解除。

综上，双方均无有效证据证明解除劳动合同通知送达的时间。鉴于公司作为用人单位负有举证证明解除事实的责任，对此应当承担不利后果，一审法院采信韩兰调在仲裁期间的主张，即以2022年10月25日为劳动关系解

除日期。公司未能提供任何关于其解除劳动合同的合法依据，故一审法院认定公司系违法解除。

关于2022年2月至2022年10月工资。如前所述，该期间双方还处在劳动关系期间，若非因劳动者原因未提供劳动的，公司应当支付劳动者工资。根据2021年6月至2021年12月韩兰调的工资从未低于8000元的事实，应认定该数额为其正常出勤的工资。此外，非因劳动者原因导致劳动者无法提供劳动的，用人单位应按正常出勤工资予以支付。根据2022年6月16日股东会决议“2022年1月25日起，其负责管理的公司运营权交由法定代表人程某”，可见公司已经解除了韩兰调原本的职能。即便韩兰调未能提供劳动，原因也不在其本人，因此，公司应当按照正常工作时的标准支付韩兰调2022年2月至2022年10月25日的工资。

经核算，一审法院判决公司支付韩兰调违法解除劳动合同赔偿金56000元、2022年2月至2022年10月25日工资70252.87元。

公司上诉后，二审法院认为，原审未正确确定劳动合同解除时间。因为，韩兰调因不同意2022年6月16日会议纪要内容未签字，但确认参加了此次股东会。该会议纪要虽载明其与公司“不存在劳动合同关系”，但公司主张“劳动合同关系”系笔误，记录人混淆了劳动和劳务的概念。结合双方此前已确认存在劳动关系，该解释尚属合理，可予采纳。综合公司其他3名股东已在该会议纪要签字、退工单中显示的退工日期等事实，可以认定公司解除劳动合同的意思表示，已经在本次股东会上明确送达韩兰调本人，双方合同的解除时间应为2022年6月16日。

据此，二审法院改判公司应支付韩兰调2022年2月1日至2022年6月16日工资36414元，维持原审赔偿金判决。

使用他人表情包作品哪些情形属于侵权？

编辑同志：

某信息公司创作完成及首次发表一个表情包作品，该作品已经获得国家版权局统一监制的作品登记证书。2024年3月，我公司在未取得某信息公司合法授权的情况下，就在注册经营的微信公众号文章中使用了该表情包作品并进行了广泛传播。

近日，某信息公司认为我公司的行为侵犯了其著作权，要求我公司承担侵权赔偿责任。我方认为，自己使用的表情包作品是在网络平台上免费下载的，也不知道会涉嫌侵犯他人著作权，故不应承担责任。

请问：我公司应承担侵权责任吗？

读者：朱元友

朱元友读者：

以图片、文字及动画为素材的网络表情包，在当代社会已成为重要的交流工具及流行文化，受到公众的广泛喜爱。公民、法人或者其他组织创作出的网络表情包作品，只要符合《著作权法》的规定，即享有著作权。

不过，为达到生动形象说明问题的目的，对表情包作品进行非盈利性的使用，一般属于《著作权法》第二十二条规定的作品合理使用范围，可以不经著作权人许可，不向其支付报酬。而未经授权对表情包作品进行盈利性利用，则涉嫌侵权，既可能侵犯著作权人的署名权、保护作品完整权等人身权利，也可能侵犯其信息网络传播权、改编权等财产权利。

结合本案，你公司的行为属于侵犯了某信息公司表情包作品的信息网络传播权。信息网络传播权属于著作权的一种，是指以有线或者无线方式向公众提供作品，使公众可以在其个人选定的时间和地点获得作品的权利。

对此，《最高人民法院关于审理侵害信息网络传播权民事纠纷案件适用法律若干问题的规定》第三条规定：“网络用户、网络服务提供者未经许可，通过信息网络提供权利人享有信息网络传播权的作品、表演、录音录像制品，除法律、行政法规另有规定外，人民法院应当认定其构成侵害信息网络传播权行为。”“通过上传到网络服务器、设置共享文件或者利用文件分享软件等方式，将作品、表演、录音录像制品置于信息网络中，使公众能够在个人选定的时间和地点以下载、浏览或者其他方式获得的，人民法院应当认定其实施了前款规定的提供行为。”

本案中，你公司未经某信息公司许可，为了营销目的，擅自将某信息公司享有著作权的表情包作品下载至公众号内，供公众浏览，其行为已经侵犯了某信息公司作品的信息网络传播权，应承担侵权赔偿责任。某信息公司有权要求你公司停止侵权行为、赔偿经济损失及维权合理费用。

潘家永 律师

因工作性质导致培训期长，可将试用期设定为一年吗？

读者小朱向本报反映说，某公司招聘技工两名，因为考虑到技工从事的工作比较特殊，要经过老师傅长时间的培训和指导。因此在招聘启事中申明，因技工工作性质特殊，其试用期设定为一年，前三个月试用期间按正式职工的80%计算薪酬，以后的试用期按正式职工计算薪酬。

小朱认为自己符合该公司招聘条件想去应聘，但他想知道公司延长试用期的做法是否合法？

法律分析

试用期是指用人单位和劳动者双方相互了解、确定对方是否符合自己的招聘条件或求职条件而约定的考察期。对用人单位而言，试用期是供其考察劳动者是否适合工作岗位的一项制度，给其考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免因招错人而误事。对劳动者而言，在劳动合同中约定试用期，可以维护新招收

职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合合同约定。

在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。但是，试用期的长短要符合法律的规定，《劳动法》第21条规定：“试用期最长不得超过6个月。”《劳动合同法》第19条规定，劳动合同期

限3个月以上不满1年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。

本案中，公司将试用期设定为1年，显然违反法律规定。也就是说，公司应当根据自己的具体情况设定合理试用期，不能因技工工作性质特殊就违法约定试用期。

李德勇 律师