

个体工商户注销，劳动者的工资和补偿会“打水漂”吗？

基本案情

吴东辰（化名）于2019年3月开了一家超市，工商登记为个体工商户，营业执照上登记的经营者为吴东辰，字号叫乐众超市。2024年1月9日，失业后的周女士急于找份工作，就应聘到乐众超市当起了收银员。老板吴东辰口头告知周女士：其工作时间为每天14点至21点，每周一休息1天，月工资为4100元，但未与周女士订立书面劳动合同。前几个月，周女士拿到的工资亦均为4100元。后来，由于受市场因素影响，乐众超市的效益一直下滑，以致经常发不出工资。2024年10月8日，周女士以老板一直拖欠其工资为由提出辞职，递交辞职书后即未再上班。

辞职1个月后，周女士准备向劳动争议仲裁机构申请劳动争议仲裁，请求裁决乐众超市向其支付拖欠的工资1.23万元、未订立书面劳动合同的二倍工资差额以及离职经济补偿金，但在草拟劳动争议仲裁申请书查询工商信息登记时发现乐众超市已经注销。经实地查看，原来的超市已经人去楼空。

为此，周女士想知道以下问题：一是自己与乐众超市之间的关系是否属于劳动关系；二是在个体工商户主体注销的情况下，她还可以向劳动争议仲裁机构申请劳动争议仲裁吗？三是在申请劳动争议仲裁或者向法院起诉时究竟应当以谁为被申请人或被告？四

是如果主张乐众超市向其支付拖欠的工资、未订立书面劳动合同的二倍工资差额以及经济补偿金的请求，能否获得劳动争议仲裁机构的支持？

法律分析

针对周女士的遭遇，从法律角度分析可以得到以下几个结论：

一、周女士与乐众超市之间的关系是劳动关系

《劳动合同法》第二条第一款规定：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。”据此,个体经济组织在雇佣劳动者时,就属于劳动法上的用人单位,与劳动者之间形成的是劳动关系。

《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2015]12号)第一条规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”与之对应,周女士入职乐众超市后,遵守工作时间,按月领取工资,所从

事的收银工作属于该超市的业务范围,显然双方之间已经建立起劳动关系,乐众超市应当承担用人单位的劳动责任。相应的,双方之间有关拖欠工资、未订立书面合同等方面的纠纷,属于劳动争议的性质。

二、个体工商户注销后,劳动责任由经营者承担

乐众超市作为个体工商户在注销后,虽然已经丧失民事经营主体资格,但这并不免除经营者所应承担的相关法律责任,即其注销前的所有权利义务关系转移到经营者吴东辰身上。

在这方面,《民法典》第五十六条规定:“个体工商户的债务,个人经营的,以个人财产承担;家庭经营的,以家庭财产承担;无法区分的,以家庭财产承担。”《劳动争议仲裁办案规则》第八条规定:“发生争议的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、歇业,不能承担相关责任的,依法将其出资人、开办单位或主管部门作为共同当事人。”据此,个体工商户虽然注销了,但劳动者的权利并不会因此而灭失。实践中,一些经营者在债务缠身时,企图通过恶意注销公司的方式来逃避债务是不能得逞的,最终将依法由出资人、股东、公司的实际控制人承担民事责任。

本案中,由于乐众超市在注销之前与周女士之间存在劳动争议,故属于劳动争议仲裁机构的

受案范围。虽然乐众超市已经注销,但不影响周女士通过劳动争议的途径进行维权。不过,周女士在申请劳动争议仲裁时,应当将乐众超市及其经营者吴东辰列为共同被申请人,最终,劳动争议机构依法裁决由吴东辰来承担劳动责任。如果劳动争议仲裁机构以乐众超市已经注销为由裁定不予受理,周女士可以持收到的《不予受理通知书》向法院提起诉讼,提出相应的诉讼请求,请求法院依法判决。

三、周女士的各项仲裁请求将依法获得支持

对于周女士的各项仲裁请求,劳动争议仲裁机构将会依法裁决支持。

首先是向吴东辰索要所拖欠工资的请求,劳动争议仲裁机构应当予以支持。《劳动法》第五十条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《劳动合同法》第三十条规定:“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。”据此,面对周女士的索要欠薪请求,吴东辰应当举证证明没有这回事,否则就应承担举证不能的后果,劳动争议仲裁机构依法裁决其向周女士支付欠薪。

其次是对于索要二倍工资差额的请求,劳动争议仲裁机构应当予以支持。《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应

当订立书面劳动合同。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。”该法第八十二条规定:“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二倍的工资。”据此,周女士可以向吴东辰索要自用工第2个月即从2024年2月9日开始至辞职之日止的二倍工资差额,具体索要数额以周女士每月实发工资的二倍为基数,扣除已发放的工资部分。

其三是对于索要经济补偿金的请求,劳动争议仲裁机构应当予以支持。《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:提供劳动保护或者劳动条件的;”该法第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”该法第四十七条第一款规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”本案中,周女士符合领取经济补偿的条件,吴东辰应当向周女士支付1个月工资的经济补偿。

潘家永 律师

“工资绩效方案”可否视为书面劳动合同？

基本案情

2023年12月14日,吕某入职某教育科技有限公司担任培训教师。吕某正常工作至2024年7月14日,此后申请劳动争议仲裁,以双方未签订书面劳动合同为由,要求公司支付2024年1月14日至7月14日期间未签书面劳动合同的二倍工资差额。

在仲裁庭审中,教育科技有限公司提交一份名为“吕某工资绩效方案”的文件,称双方曾在这份文件的“甲方”(某教育科技有限公司)、“乙方”(吕某)处签字。文件逐条列明了吕某的工资报酬明细,其中包括底薪、教学提成、出差补助、差旅费用等费用的支付条件及核算方法,同时载有“试用期3个月,3个月后可以缴纳社会保险”及手写“2023年12月14日入职”字样。公司就此主张上述文件即为双方签订的无固定期限劳动合同。

仲裁结果

经审理,劳动争议仲裁机构认为,本案的争议焦点是“工资绩效方案”是否可视为双方订立的书面劳动合同?结合在案证据及查明的事实,裁决支持吕某的仲裁请求。

法理辨析

《劳动合同法》第十七条

规定,劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

一般来说,正式订立的书面劳动合同封面名称多显示为“劳动合同书”或“劳动合同”,具体内容中载有双方当事人的基本信息、劳动合同期限、申请人的岗位、工作地点、劳动报酬标准、工时制度等内容。对于劳动者和用人单位的权利义务,比如劳动者休息休假的权利、劳动保护和劳动条件、劳动者的各项福利标准以及双方解除劳动合同的情形和后果等,亦会进行详细约定,部分劳动合同书还附有附件以及劳动合同续订等页面。

实践中,有时会发生如本案的情况,即劳动者主张双方

未订立书面劳动合同,而用人单位主张双方签订的某些确认性文件可视为劳动合同。此时,虽然该文件的名称并无“劳动合同”字样,也不能武断地认为双方未订立书面劳动合同,应该具体审查文件中是否包含有劳动合同的必备要件。如果该文件包含劳动合同的必备要件,仍应视为双方订立有书面劳动合同。反之,则不宜认定为书面劳动合同。

具体到本案,“吕某工资绩效方案”从名称上看是关于吕某工资等报酬的约定,就其主要内容来说,其逐条列明的是双方关于劳动报酬的约定,虽然在下方载有“试用期3个月,3个月后可以缴纳社会保险”及手写“2023年12月14日入职”字样,但该文件未按照法律规定载明吕某及公司的基本信息,也没有劳动合同期限、工作内容、工作地点及劳动权利和义务等信息,这表明其在劳动合同的必备条款方面仍存在很大欠缺,且“试用期3个月,3个月后可以缴纳社会保险”等内容明显违法。因此,这份文件的性质只是双方对劳动报酬的单项确认文件,不足以认定为书面劳动合同。而这正是仲裁裁决支持吕某请求事项的原因。

刘涛 律师

只要辞职就扣销售提成公司这项规定有效吗？

编辑同志：

我是一名销售员，我们公司的劳动报酬由基本工资和提成两部分组成。公司有个规定：提成工资在客户将货款打到公司账户后发放，销售员在劳动合同期内以任何理由离职，尚未结算的提成工资将不再发放。最近，我想辞职，可还有2万元的提成工资没有拿到手，手里也没有2万元提成工资尚未发的书面证据。

请问：公司的这种规定合法吗？我在辞职后还能拿到公司支付尚未发放的提成工资吗？

读者：严宇峰（化名）

严宇峰读者：

你提出的两个问题可以分开来讲，首先是公司的内部规定，该规定是无效的。

劳动者解除劳动合同，除可以采用与单位进行协商的方式外，还可以采用预告辞职的方式，即《劳动合同法》第三十七条规定的“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同”。另外，用人单位若具有《劳动合同法》第三十八条规定的侵犯劳动者合法权益的过错情形，劳动者也可以即时辞职。由此可见，辞职权是劳动者自主择业的一项法定权利，用人单位不能附加任何条件或者进行非法限制。

本案中，公司规定销售员在劳动合同期内以任何理由辞职，尚未结算的提成将不再发放。这种内部规定限制了劳动者的辞职权和自主择业权，是无效的，对你没有约束力。

其二是尚未结算的提成属于你劳动报酬的一部分，在你辞职时，公司应当予以结清。如果公司按照其所制定的“内部规定”不予发放提成工作，该行为属于违法，你可以通过向劳动监察部门投诉或者申请劳动争议仲裁等途径来讨回。

另外，你手头没有2万元提成工资尚未发的书面证据，这成了你辞职的担忧事项。对此，你不用过于担忧。因为《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）》第四十四条规定：“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。”也就是说，一旦发生仲裁或诉讼，你只要提出要求公司支付尚未结算的2万元提成的请求即可，下一步由公司负责举证。如果公司无法证明其已经向你结清提成工资，那就要承担败诉的后果，即劳动争议仲裁机构或者法院会依法支持你的请求。

潘家永 律师