

法在身边

# 女子“以一当二”拒绝再接新工作被开除,诉请赔偿获支持,法官:工作量已饱和 员工有权说不

因为两名同事接连离职,高女士陆续被单位要求接手两名同事的工作。因为拒绝接手第二名离职同事的工作,高女士被公司以“拒绝正常工作交接、工作安排”为由辞退。近日,北京市三中院通报这起劳动纠纷案,法院最终认定用人单位违法解除劳动合同,判决用人单位向高女士赔偿12万元。

高女士在某公司工作已两年有余,是华北地区的订单员,主要负责线下零售和部分大客户的订单录入。由于公司人事调整,负责另一项业务的某同事的工作被分配给了高女士。这意味着,她需要对接的销售人员数量从原来的18人激增到了52人,工作量明显增加。

没过多久,负责电商平台订单录入的同事刘某离职。公司主管又要求高女士接手刘某的全部电商订单工作。高女士虽然在次日回复“收到”,但她认为自己现有的工作已经完全饱和,“挤不出时间”再去处理需要对接更多销售人员的电商订单。之后,高女士向人事部门表示,她同意适当加班,但如果完全接手刘某的业务,将产生大量加班,所以不同意接手刘某的业务。

高女士在入职时,双方在劳动合同中约定,劳动者拒绝正常工作交接、工作安排、出差、培训、调动等行为,公司可立即解除劳动合同并且不支付经济补偿金。在沟通无果后,公司以高女士“拒绝正常工作交接、工作安排”构成严重违纪为由,接连发出两份书面警告。面对高女士的持续拒绝,公司发出了辞退通知书,将其开除,且不支付任何经济补偿金。

高女士感到非常委屈和愤怒:明明自己已经接手了一名同事的工作,工作量已经饱和,为什么拒绝承担“第三个人”的工作,就要被“合法辞退”?高女士遂起诉至法院要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。



北京市三中院审理后认为,高女士已经有某公司安排的日常工作,且并无不能胜任工作或失职情形,故不存在适用惩戒解雇这一最严重的违纪违约措施的空间。双方在劳动合同中约定“拒绝正常工作交接”可解除双方劳动关系,并且可不支付任何补偿,但根据已查明的事实,高女士因其本身工作量已经饱和,故拒绝某公司安排其接手离职人员刘某的工作,难以认定为“拒绝正常工作交接”。

其次,高女士此前已经接手过一名员工的工作,拒绝接手新的工作安排,并非对抗企业正常经营管理秩序,综合本案案情,某公司以“拒绝正常工作交接”为由解除与高女士之间的劳动关系,缺乏合法性及合理性。

法院最终认定某公司构成违法解除,并判

决某公司向高女士支付违法解除劳动合同赔偿金12万余元。

刘丽娟

### 法官提醒

单方无偿解除劳动合同是对劳动者最严重的惩戒措施。用人单位若以劳动者严重违纪为由行使单方解除权,应当符合比例原则——即劳动者的行为具有一定的严重性,达到了足以解除劳动合同的程度。本案明确指出,面对公司人员调整、同事离职带来的“工作量骤增”,员工有权基于真实的工作饱和状态说“不”,用人单位不得简单地以“拒绝工作安排”为由开除行使正当权利的劳动者。

教你一招

## 下班后在线上办公 诉请加班费获支持

随着互联网时代办公地点、办公方式逐渐数字化、多样化,劳动者工作与生活的边界日益模糊,加班逐渐隐形,休息时间碎片化。

部分用人单位将“加班”视为企业文化,激励劳动者延长工作时间;部分用人单位要求劳动者在休息休假期间随时待命,劳动者休息休假期间也受到“打扰”;部分用人单位给劳动者安排不合理工作量,变相强迫劳动者加班完成,或者将工作时长作为评价劳动者的重要因素,导致劳动者出现“请假羞耻症”。

为了不付加班费,一些单位规定劳动者加班必须经过审批,却没有一套具有可操作性的审批流程,或者没有严格实行审批制度,事后以此为由拒付加班费。

虽然法律规定了一些特殊行业可以采用特殊工时制度,但部分用人单位未经审批就适用特殊工时制度,或者违规对普通岗位适用特殊工时制度;部分用人单位滥用“值班”形式,要求劳动者在休息时间或节假日继续从事本职工作,仅支付金额较低的“值班补贴”。

### 案例:

董先生是一家公司的招聘专员,负责骑手的招聘和培训工作。由于公司每天都有骑手入职,董先生需要不断地协调技术部门,跟进培训,有时候骑手掉线或者网络卡顿,董先生需要及时响应。打车报销记录、工作邮件、微信群截图等证据,董先生在夜间、休息日、法定节假日有时也在回复工作信息。

董先生向公司索要相应的加班费。公司却称,劳动合同里写明:公司实行加班审批制,而董先生没有提交过加班申请。

法院审理认为,虽然公司规定加班需要员工提出申请并审批,但是考虑到行业、岗位特点,公司分配的工作任务、完成的时间要求等可能间接地促使员工加班才能完成,因此加班制度的设定不宜过分严苛。最终董先生获赔三万元加班费。

白雪

提个醒

# 法院执行工资款 单位不应代扣税

### 法官提醒:单位可全额支付工资后向税务机关报告,或先垫付税款再向员工追偿

甲员工根据生效判决书确定的数额向法院申请执行,要求乙公司支付工资41万余元。执行过程中,乙公司仅支付35万余元,剩余6万余元已代扣代缴个人所得税;甲员工对此不予认可,认为生效判决书确定金额并未提及税款扣除,要求乙公司按照生效判决书确定的金额41万余元履行。

本案中,关于乙公司在支付生效判决书确定的工资时能否代扣代缴个人所得税的问题,案件执行过程中存在两种相反的观点:第一种观点支持代扣代缴;第二种观点不支持代扣代缴。

支持代扣代缴的观点认为,根据《中华人民共和国个人所得税法》第九条的规定,个人所得税以所得人为纳税人,以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。《国家税务总局关于发布〈个人所得税扣缴申报管理办法(试行)的公告〉》第四条规定,实行个人所得税全员全额扣缴申报的应税所得包括:(一)工资、薪金所得;(二)劳务报酬所得;(三)稿酬所得;(四)特许权使用费所得;(五)利息、股息、红利所得;(六)财产租赁所得;(七)财产转让所得;(八)偶然所得。用人单位作为法定的扣缴义务人,应当依法向税务机关纳税,代扣代缴的税款应当视为用人单位履行生效判决书确定的给付款项的组成部分。

不支持代扣代缴的观点认为,根据《中华人民共和国民事诉讼法》第二百四十三条第一款规定,发生法律效力民事判决、裁定,当事人必须履行。一方拒绝履行的,对方当事人可以向人民法院申请强制执行,也可以由审判员

移送执行员执行。生效法律文书未提及代扣代缴个人所得税的情况下,用人单位不得自行代扣代缴,应当按生效法律文书确定的数额全面、正确履行义务。因代扣代缴个人所得税所产生的争议,不属于执行程序处理的问题。

法院认为,用人单位在支付生效法律文书确定的工资时,应当按照生效法律文书确定的数额履行,不应扣除代扣代缴的个人所得税金额。理由如下:1.执行程序的依据系生效法律文书,执行的标的应该严格按照生效法律文书的数额确定,如法律文书中并未明确代扣代缴税款的情况下,不宜在执行程序中处理代扣代缴税款问题,处理代扣代缴问题超出了执行的权限。2.员工与用人单位因代扣代缴所得税产生的争议,多数涉及及所得税的计算方式、缴纳比例等专业的税务问题,系对代扣代缴所得税纠纷的审理,通过审判监督程序寻求救济或者另行诉讼更为合适。3.用人单位按照生效法律文书全额支付工资,与用人单位履行代扣代缴义务并不冲突。根据《中华人民共和国税收征收管理法》第三十条,扣缴义务人依法履行代扣、代收税款义务时,纳税人不得拒绝,纳税人拒绝的扣缴义务人应当及时报告税务机关处理。据此,员工



不同意代扣代缴个人所得税的,用人单位全额支付工资后可及时向税务机关报告。用人单位也可以先垫付税款,再向纳税义务人即员工追偿。

无论是用人单位及时向税务机关报告,由税务机关向纳税义务人即员工追缴;还是用人单位代扣代缴后,向纳税义务人即员工追偿,都增加了一定的成本。同时,因税款纠纷产生的执行异议审查,也延缓了员工申请执行案件的进程。因此,在员工与用人单位劳动争议案件仲裁或诉讼过程中,双方就可明确个人所得税的代扣代缴情形,有效避免产生新的争议,促进纠纷高效解决。

石洪祺

## 充会费后公司注销 可以起诉股东索赔

高某花费65000元在某休闲会所办理了会员卡。后因经营不善,该休闲会所公司关店注销,高某会员卡中剩余61000元余额未消费。高某以会所公司股东张某为被告提起诉讼,要求退还61000元。

法院经审理查明,法定代表人张某是该会所的唯一股东。2022年5月,高某通过POS机向会所支付65000元预付款。同年11月,会所办理了登记注销手续,张某在公司清算报告及注销公司的股东决定书上签字。

法院认为,当经营者出现停业、注销等情形,导致预付式消费无法兑现时,应当及时以电话、短信或者微信等方式联系消费者,告知相关情况。消费者可以要求退款,经营者应当按照约定退还预收款余额。公司清算时,清算组应当将公司解散清算事宜书面通知全体已知债权人,清算组没有履行告知义务,导致债权人未及时向申报债权而未获清偿,债权人可以要求清算组成员对其损失承担赔偿责任。公司注销后,消费者可将公司股东列为被告,向法院提起诉讼追回预付款。

本案中,虽然高某与会所之间未签订书面合同,但结合高某提供的付款证明、消费频次记录以及消费扣款等证据,可以认定双方成立事实合同关系。张某在公司存在债务的情况下出具债权债务已经结清的清算报告,作为股东应对公司债务承担偿还责任。最终,法院判决张某退还高某61000元。

法官庭后表示,消费者在储值消费时应保持谨慎态度,例如,办卡前认真核实商家资质;与经营者签订书面协议;注意保留消费记录、协议、发票等相关证据,尽量在每次消费完毕后让商家签字确认;同时,尽量避免一次性大额储值。经营者应对消费者有重大影响的内容,如设定有效期限、预收较大金额等,以书面合同方式作出风险提示。

王涛

### 寻亲公告

姓名:余兆彬  
性别:男  
出生日期:2023年4月6日  
捡拾时间:2023年4月6日  
捡拾地点:重庆市渝北区回兴兴科大道186号奇缘民居A栋2单元1楼楼梯间  
外貌特征:表面无异常,脐带未剪断,用一件白色衬衫和一件

件女式白色运动衫包裹。随身携带物品:无。请孩子亲生父母或者其他监护人持有效证件与重庆市江北区政府婚姻登记处联系,联系电话:67561298,联系地址:重庆市江北区长寿路一村14号。即日起60日内无人认领,孩子将被依法安置。

2025年7月18日



### 云阳县人力资源和社会保障局公告

重庆傲腾水泥制品有限公司(法定代表人:刘昌友)  
本机关受理你单位与张建中工伤认定案,本机关将《工伤认定限期举证通知书》(云人社伤险举字[2025]388号)通过邮政特快专递送达你单位工商登记营业场所无人认领。参照《中华人民共和国民事诉讼法》第95条和《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第88条的规定,现向你单位公告送达张建中的《工伤认定限期举证通知书》,自公告之日起30日内来本机关领取(地址:云阳县行政服务中心一楼B区,联系电话:023-55180737),逾期不领取则视为送达。特此公告。

2025年7月18日

### 重庆市开州区劳动人事争议仲裁委员会公告

重庆元瑞建筑安装工程有限公司:  
本委受理廖红波与你公司工伤纠纷一案,因与你公司直接、邮寄送达未果,根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第二十条的规定,现依法向你公司公告送达仲裁通知书、开庭通知书、举证通知书和劳动争议仲裁申请书副本。自公告之日起30日内,到本委领取上述法律文书,逾期则视为送达。你公司提交答辩书和举证的期限为送达之日起10日内。本委定于2025年9月2日上午9时30分在重庆市开州区人力资源和社会保障局二楼第一审判庭开庭审理。本委地址:重庆市开州区汉丰街道月潭街22-1号,联系电话:023-52299591。特此公告。

重庆市开州区劳动人事争议仲裁委员会  
2025年7月18日