

单位重组 公司未新签劳动合同
身份未变 职工拒绝入职新单位

职工待岗8年获赔5万元生活费

□本报记者 王香阑 文/摄

10年前单位合并重组，职工李云海登上了这艘企业改革的大船，未料想新单位未按规定及时与他重新签订劳动合同，造成社保和行政关系在新单位，档案关系在原单位的“分家”局面。而他又坚持不签新合同不上岗，导致待岗8年。在接下来的漫漫维权路上，经过两次的一裁两审法律程序，近日，他终于得到了法院判决：获待岗基本生活费5万元。

职工困惑 社保与劳动关系分离 我算哪儿的人

“1981年初父亲退休，我接他的班进入轻界公司，在车间里做了一名钳工。”李云海介绍，那时待业青年多，能找到一个像轻界公司这种国营企业的工作不容易，所以他非常珍惜，虚心向师傅们学习技术，得到了单位领导和同事的认可。

后来国企实行全员劳动合同制改革，要求所有职工签订劳动合同。1995年底，单位根据李云海的情况，与他签订了无固定期限劳动合同。“我们原本是国营企业的正式工，开始对签劳动合同还有些不情愿，得知签的是这种截止到退休的无固定期限合同，心才踏实了，感觉铁饭碗没变。”他说。

到了2005年，轻界公司的企业改革进一步深入，其三产与另一家公司合并组建成立了简介公司，李云海被合并到新单位：“在我的劳动合同归属问题上两家单位未达成一致意见，简介公司严重违反企业重组决定中关于在2005年12月31日前交接职工及人事档案的规定，一直未给我办劳动工资、住房公积金、档案关系及相关材料的移交手续，更没有跟我签订新的劳动合同。到现在，企业重组过去好几年了，当时与我一起并到新单位的同事早就在新岗位上工作了，可我却一直待岗。”

李云海介绍，他目前的劳动关系、档案关系仍在轻界公司，而社会保险关系和行政关系却在简介公司，每月的社保费由简介公司进行缴纳。他气愤地说：“您说说，我到底算哪家单位的职工？”

停顿了一会儿，他继续说道：“这么多年来，我一直就个人身份确定、劳动合同归属、工作安排及相关福利待遇事项，向两家单位进行申诉、协商、维权，但一直未给予解决，我觉得他们纯属主观故意。”

与单位协商不成，李云海向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求轻界公司继续履行双方签订的无固定期限劳动合同，支付从2006年8月1日至今的工资、奖金与各项福利待遇。经过一裁两审，2012年底，法院认定自2006年1月1日起至2012年12月他



与简介公司存在劳动关系，因其起诉主体有误，终审裁定驳回其诉求。

接着，他再次申请仲裁，要求简介公司恢复他与轻界公司的劳动关系，使其社会保障关系、行政关系与劳动合同名称、档案关系名称相一致；支付从2006年8月1日至案件审结之日待岗期间的工资、奖金及福利等待遇损失。被仲裁驳回后，去年6月他又向法院提起诉讼。

单位喊冤 职工不上岗 单位缴保费却成被告

对于李云海的诉求，简介公司相关负责人郑主任介绍，轻界公司确实跟李云海签订过无固定期限的劳动合同，但在企业重组前，原单位将他作为劳务输出人员派到一家合作企业工作了4年，劳务期限截止到2006年7月31日。

郑主任说：“公司重组是在2005年开始的，当时李云海一直在劳务输出。当年8月1日，轻界公司与我们简介公司联合向并入本单位的几十名职工发送了《变更劳动合同通知书》及《关于变更劳动合同有关问题的说明》，其中也包括李云海本人。这两个内容中均注明，大家与原单位签订的劳动合同除合同主体要变更外其他事项不变，职工要在15天内决定是否同意变更。从我们收到的反馈看，李云海在《变更劳动合同通知书》上签了字，表示同意将劳动合同主体由轻界公司变更为简介公司。”

随后，轻界公司与简介公司

签订《企业合并移交工作协议书》，约定从2006年1月1日起，原本属于轻界公司的几十名职工的劳动、工资、各种社会保险、住房公积金等关系正式转入简介公司，档案及其他相关材料的移交工作于2005年12月31日前完成。

“从2006年1月1日起至今，我们简介公司一直在为李云海正常缴纳社保费，可他不认可劳动关系主体变更的事实，要求与他的原单位轻界公司履行劳动合同权利义务，不同意与我单位签订劳动合同及上岗协议，不服从我单位安排的工作岗位。您说说，他没到公司上过一天班，我们却一直给他缴着社保费，咱单位没亏待他呀。现在又无端成了被告，您说我们冤不冤啊？”郑主任觉得委屈。

另含隐情 新单位违规办事 导致职工待岗至今

说到不去简介公司上班，李云海一肚子怨气：“他怎么不问问我为何不去上班？我确实收到过《变更劳动合同通知书》和《关于变更劳动合同有关问题的说明》，也在通知书上签字了，诚心诚意地想去新单位工作，可他们没按通知和说明里的要求与我签订新的劳动合同啊。以前轻界公司与我签订了无固定期限的劳动合同，在简介公司不跟我重新签订劳动合同的情况下，我仍然属于轻界公司的职工，所以我不能到简介公司去上班啊！”

李云海接着说：“不仅没跟

我签过新合同，也没真正履行过劳动合同的变更手续，而且从未给我办理过档案移交。2010年底在原单位会议室里，简介公司与轻界公司又联合向我发放《解除劳动关系协议书》，这证明两家单位在2005年合并重组时并未对我的劳动合同主体进行过变更。”

李云海说，由于两家单位的这一系列行为，致使其从劳务输出结束至今，不仅没有工资奖金和各种福利待遇，还造成未评级、未评定职称、未普调工资使其档案工资受损，这将降低其退休后的养老金标准和生活质量。

法院判决 待岗损失自行承担 单位支付5万元生活费

对于为何未按要求与李云海重新签订劳动合同一事，郑主任解释，所有合并过来的职工在变更合同通知上签字后，简介公司都与他们重新签订了合同。李云海是个特例，因为当时他正劳务输出到其他企业，所以在其劳务服务结束时即2006年8月，公司办公室主任找他三四次，打算为他安排工作并要求签订劳动合同，可李云海反悔了，不同意签合同，并否认《变更劳动合同通知书》的效力。

说着，郑主任还拿出一份办公室主任出具的书面证言材料：“每次办公室主任让他上班，他都说等签了新的劳动合同后再谈工作内容。我们认可他的劳动合同主体变更手续未完成，但这不妨碍他上岗工作。此后，他一直向轻界公司主张权利并没找我们，所以我们也无法，造成待

岗多年责任在他自己。”

郑主任说：“尽管我们与轻界公司曾因合并重组有过关系，但这是两家独立法人的经营单位，我们没办法让李云海到轻界公司去工作。如果他现在还愿意来我们公司上班，领导表示愿意为他安排岗位、与他签订劳动合同。由于是他不认可与我单位建立的劳动关系，长期未到我单位上班，所以我们不同意向他支付任何费用。”

经过审理，法院判决简介公司向李云海支付2006年8月1日至2012年12月待岗期间的基本生活费5万元，从2012年12月至今的待岗损失由李云海自行承担。双方不服，上诉到中院，近日法院终审判决维持原判。

工会说法 双方原因造成待岗 单位职工各自担责

北京市总工会法律服务中心的相关负责人告诉记者，此案是企业合并重组后的遗留问题，争议的焦点是：李云海究竟与哪家单位存在劳动关系，他待岗8年谁来负责。

第一次一裁两审，法院终审裁定从2006年1月1日起李云海与其他合并重组的职工一样与简介公司存在劳动关系。尽管简介公司一直没给他办理档案移交手续，造成他档案在轻界公司、社保和行政关系却在简介公司的情形，但依照法律规定，在是否存在劳动关系的判定标准中，劳动合同以及社会保险关系是两个非常重要的评判标准。档案由用人单位统一保管是计划经济时期的产物，1995年《劳动法》实施后，确认劳动关系已脱离了与档案关系的“捆绑式”规定，加之李云海在轻界公司与简介公司联合发送的《变更劳动合同通知书》上签了字，同意劳动合同主体变更为简介公司，而简介公司又从2006年1月1日起一直为他缴纳社保费，所以法院认定轻界公司与简介公司及李云海三方就变更用工主体达成合意，即他与简介公司存在劳动关系。

第二次一裁两审时双方争论比较激烈，因为这关系到李云海待岗8年的补偿问题。从双方的证据及法院认定的事实看，简介公司在合同主体变更后未及时与李云海签订新的劳动合同并办理档案转移手续，职工结束劳务输出回来后又未能及时安排工作，所以简介公司要对李云海2006年8月1日至2012年12月法院终审这段期间的待岗负有一定责任，要支付这段时间的基本生活费5万元。从2012年12月法院终审裁定李云海与简介公司存在劳动关系后，他仍要求恢复自己与轻界公司的劳动关系，导致简介公司无法为他安排工作，所以对于2012年12月以后因待岗产生的损失由李云海个人负责。