

违法与员工解除劳动关系 两单位反称不认识员工

餐厅大厨求助公益律师 识破骗局终获赔偿金

□本报记者 赵新政

“今年的春节同样不能回家过年，但老板有仁有义，给了加班费，说话也很暖人心。比起去年不知感恩的老板好多了。”家居广东湛江的粤菜大厨吴巨深2月23日告诉记者，他与簋街一家餐饮公司的劳动争议终于在年前终结了，公司支付了8000元经济赔偿金。

尽管赔的钱打了不少折扣，吴巨深还比较满意。因为，该餐饮公司及其下属的三分公司为了不支付这笔费用，先说不认识他，之后又说双方还存在劳动关系、没有解除劳动合同，在公益律师据理力争下，仲裁员和法官明辨是非曲直，迫使单位自证谎言，不得不赔钱了事。

刚过年就被炒鱿鱼 谈赔偿公司坚决不给

2015年的3月，对于吴巨深来说显得格外的冷。倒春寒的天气，让这个习惯了温暖气候的厨子有些吃不消。然而，更让他心寒的是：他辛苦工作两年的餐饮公司，在要求其春节值班、放弃回家过年，并为公司创造不菲的经济利益之后，突然在正月二十三与他解除劳动合同。

挨了新年“当头一棒”的他懵了。苦苦思索两天，经朋友介绍来到北京致诚农民工法律援助中心。接待他的高军生律师一看：这个黧黑瘦弱大厨，完全没有“脑袋大，脖子粗”的伙夫形象。交谈时，他不仅时不时地唉声叹气，还流露出未能回家过年对家人深深的歉疚。

“我就特别不明白，累死累活的干完这个春节，说给我辞了就辞了，这也太不公平了！”吴巨深说。

高律师问公司是否足额支付了加班费、工资，是否支付了经济补偿。吴巨深说，工资给了，比平时多了一点儿，不知道包含不包含加班费。他曾经找过公司，得到的答复是合同到期自然解除，没有经济补偿。“人家还说，我提出索要经济补偿是非分之想，公司不可能也决不会同意给这笔款子！”吴巨深说。

总公司招工签合同 分公司用工又辞人

吴巨深今年42岁，2013年12月1日，他按照招聘广告上提供的地址电话，边走边打听，几经周折来到公司。人事经理仔细询问其工作经历并让他到厨房演示、鉴别几个菜的做法、不足及改进措施后，决定录取他。

当天，双方签订了为期一年的劳动合同。合同约定其工作岗位是厨师，月工资5776元，工作地点在三分公司。然而，公司未将劳动合同交给他本人一份。

工作期间，吴巨深凭借娴熟的技艺，为公司赚足了人气和金钱。他做的几道菜色香味俱佳，深受顾客青睐。据粗略统计，这些菜品的销售额达到30多万元。

出色的业绩加上任劳任怨的工作态度，让公司格外看重他。要说这正是公司需要的，可是，在2015年3月13日，三分公司突然解除了双方之间的劳动关系。

该公司向吴巨深出具了《终止劳动合同证明书》，上面写明：三分公司与员工吴巨深于2015年3月13日（星期五）正式解除雇佣关系，全部工资及福利都以现金方式结清。

一纸诉状告到仲裁委 两公司否认劳动关系

根据吴巨深的工作年限、工资标准及合同履行情况，高律师为其代写了仲裁申请书，将餐饮公司及三分公司列为共同被申请人，相互承担连带赔偿责任。鉴于俩公司已构成违法解除关系的事实，要求其向吴巨深支付2013年12月1日至2015年3月13日违法解除劳动合同赔偿金17136元。

“庭审中，两公司大耍无赖，一开始就说不认识我，没见过我，说我瞎打官司乱告状。”吴巨深说：“他们不仅拒绝赔偿，还称由于双方不存在劳动关系，不认可我的仲裁请求。甚至扬言要以恶意诉讼和诉讼诈骗的名义，将我告上法庭。”

高律师向仲裁庭提交了三分公司终止吴巨深劳动合同的证明书，以及吴巨深的工作照片、工服和同事证言等证据。两公司在答辩中避重就轻，说什么证人证

明不具可信性，相关人员想怎么说就怎么说，今天这样说，明天可能那样说。至于工服等，本公司工服质量比较好，穿起来也很大气，有不少离职的职工也在穿，故不能证明吴巨深与公司存在劳动关系。

对于证明书上加盖的三分公司公章，该公司也予以否认，说是假的、伪造的。高律师提出对公章进行真假鉴定，该公司又不同意。

眼看就要坐实吴巨深与三分公司之间的劳动关系了，公司又向仲裁委提交证明，主张其未与吴巨深解除雇佣关系，三分公司无权解除与员工的雇佣关系。

虽然公司提交的不是与吴巨深签订的劳动合同，但其认可双方存在劳动关系。“在未解除劳动关系的情况下，吴巨深的仲裁申请就成无源之水、无本之木，想要赔偿就没有理由了。”高律师说。

谁用工与谁有关系 仲裁裁决分公司赔钱

如果与公司未解除劳动合同关系，那么，吴巨深就可以继续在公司上班。但吴巨深认为，这是公司的缓兵之计，只是怕输官司赔钱才这么说的。考虑公司不可能让他回去上班，况且回去后也会想尽一切办法再次辞退，吴巨深表示要就目前的事实把官司打下去，让公司赔钱买个教训。

可是，公司这么一插手，让吴巨深与谁存在劳动关系成了疑问。公司辩称，其与吴巨深存在劳动关系，理由是双方之间签订了劳动合同。而高律师认为，应当采信吴巨深的主张，其与三分公司存在劳动关系，理由是该公司出具了终止劳动合同证明书，此可以证明三分公司对吴巨深管理用工。



一般来说，劳动合同是确认劳动关系的证据。但本案比较特殊，高律师提出，在甄别吴巨深究竟与谁存在劳动关系方面，应着重看谁在用工，谁用工就与谁存在劳动关系。

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》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：（1）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（2）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；（3）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

此外，《劳动合同法实施条例》第4条规定，用人单位设立的分支机构未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

依据上述规定，高律师认为，劳动合同是确认用人单位与劳动者存在劳动关系的重要证据，但并非优势证据。吴巨深虽与公司签订劳动合同，但工作地点在三分公司。其为三分公司提供劳动，三分公司为其发放工

资。尽管三分公司无企业法人资格，但具备用人单位资格，故应认定其实际用人单位为三分公司，即吴巨深与三分公司实际存在劳动合同关系。

仲裁委审理认为，该公司与三分公司为中国境内合法注册的营业机构，且其在庭审中均未提交三分公司在经营中所能行使的权利，应承担相应的不利后果。由于公司提交的三分公司无权解除与员工雇佣关系的证明为事后证明，故对三分公司做出的终止劳动合同证明书予以采纳，确认其与吴巨深存在劳动关系。

鉴于三分公司未提交与吴巨深解除劳动合同的合法证据，仲裁委认为其构成违法解除。依据《劳动合同法》第87条裁决公司与三分公司向吴巨深共同支付违法解除劳动合同赔偿金11141.49元。

裁决后三分公司不服，向法院提起诉讼，请求法院确认原、被告双方不存在劳动关系，无需向被告支付违法解除劳动合同赔偿金。法院审理后征询双方意愿，都同意调解结案。结合双方争议情况，三分公司同意向吴巨深支付8000元经济补偿款。

（注：本文当事人为化名）

工程人员意外坠楼身亡 司法调解家属获赔42万元

在旧村改造回迁楼的一项建筑工程临近尾声之时，工程部的管理人员唐某却不幸意外身亡。该工程是由甲公司承接后转包给乙公司的，但两公司均认为事故与自己无关，拒绝赔偿。最终，经过司法所的努力调解，两家公司共同向唐某的家属赔偿42万元。日前，唐某的亲属拎着42万元现金离开小汤山镇政府办公楼，向工作人员表示感谢。

2014年，甲公司承接了小汤山镇某村的旧村改造回迁楼的建筑工程。2015年3月，回迁楼主体建筑完工，甲公司将楼内装修工程转包给乙公司。半年后，装修工程接近尾声。11月13日，工地传来噩耗：乙公司工程部经理唐某坠楼身亡。经昌平公安分局勘验现场，排除了吸毒、酗酒、他杀等人为致死原因，初步认定为意外事故。唐某的妻子、儿子、女儿、堂哥等四位亲属闻讯火速从湖北赶到北京后，向甲公司索赔40万元。甲公司称“唐

某之死与甲公司无关”，拒绝赔偿。唐某的亲属转向乙公司索赔，也遭拒绝。唐某的亲属走投无路便向镇信访办求助。镇信访办主任觉得此事属于民事纠纷，该由司法所或调委会处理更为合适。于是，镇信访办主任带唐某的亲属到司法所申请调解。

在司法所工作人员了解情况后，当即就与甲乙两家公司的主要负责人进行了沟通，并建议甲公司先安顿唐某的亲属在附近的宾馆住下。然后，司法所工作人员详细审阅了两家公司的转包合

同，两家公司签订的转包合同系建委指定的《建筑工程施工合同》规范文本，双方约定了“乙方发生的人身伤亡事故与甲方无关”。

对于谁该赔偿、赔偿额度等实质性问题，司法所工作人员与镇信访办主任一起召集两家公司的主要负责人进行了会商。甲公司表示：我公司是正规企业，凡是涉及经济赔偿的问题都必须符合负有法定责任和董事会同意等两个条件。乙公司负责人表示：“这个工程的利润本身也值不了

40万，我们实在赔不起。”经过司法所工作人员的多次协调，甲公司负责人同意了司法所给出的“予以一些经济补偿”的建议。同意补偿10万元，乙公司也同意赔偿30万元。随后司法所组织三方当事人进行了正式调解。调解中，唐某的亲属突然提出：除40万元赔偿外，火化费、丧葬费等费用应当另算。乙公司思前想后，最终同意了这个42万元的赔偿要求。

王潮 李颖之
作者单位：昌平区司法局