

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：这个黝黑瘦弱大厨，完全没有“脑袋大，脖子粗”的伙夫形象。交谈时，他不仅时而地唉声叹气，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，理由是该公同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

（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，唐某的亲属拿着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：乙公司工程部管理人员唐某坠楼身亡。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”的建议。同意赔偿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