

食堂面点师确认与大学存在劳动关系获支持

法官提醒校园餐厅发包需谨慎

□ 通讯员 王喜 本报记者 屈斌

前不久,一所学校学生对该校食堂后勤工人用工情况的调查见诸媒体。该调查称,在大学食堂中存在工作人员劳动合同缺失、未缴纳社会保险、超时加班等现象,由此引发社会对校园餐厅用工问题的广泛关注。

那么,对于在食堂工作的劳动者来说,是否可以确认与大学存在劳动关系,并寻求法律救济呢?对于高校来说,如何对校园餐厅进行管理才能做到规范呢?通过近期海淀法院审理结案的这则案例,大家可以得到一些启示。

【案情回顾】

食堂面点师要求确认劳动关系

2011年11月5日,祝某通过厨师长张某的招聘,与其他30多人一起入职北京某大学餐饮楼五楼的C餐厅,担任面点房主管。入职时,除了张某引额外,还有某公司的负责人王某。

祝某表示,其在职期间的日常工作由张某管理,每月张某让其签字领取现金工资。他与张某口头约定每月工资5000元,然而实发工资只有4500元,且工资仅发放至2012年4月30日。祝某表示,2012年6月13日,他被张某口头辞退。

【庭审现场】

各家单位均否认劳动关系

庭审中,为证明与北京某大学存在劳动关系,祝某提交了四份证据。第一份是北京某大学临时出入证,载明祝某的信息,显示所在单位为“商贸中心”并加盖有北京某大学保卫处治安科证件专用章。第二份是一张证明,上面显示:祝某从去年11月份到现在一直在我店工作,工资待遇是5000元,对工作负责、认真,在厨房担任面点房厨师长职务,落款时间为2012年6月13日,落款有张某签字字样且加盖有商贸服务中心怡悦阁内部结算专用章。第三份是发票,显示收款单位为北京某大学并加盖有北京某大学发票专用章。第四份是录像资料,上面显示祝某进入有“C”标示的工作场所,祝某身穿厨师服装进入某后厨,该后厨存放有“北京某大学餐具柜”及“北京某大学电烤箱”。

对此,北京某大学、某公司、A公司均主张与祝某之间不存在劳动关系,张某则主张不承认祝某。其中,北京某大学主张C餐厅在该校餐饮楼五层宴会厅、系该单位与某公司合作

经营,某公司与该单位签订了《合作经营合同书》及《承包经营网点安全责任书》,并向该单位提交有包括祝某在内的外来务工人员名单,该单位保卫处就依据外来务工人员名单为祝某等人办理了临时出入证;祝某并非该单位员工,不负责祝某的日常管理和工资发放。

某公司认可与北京某大学合作经营C餐厅,但主张已经与A公司签订《劳务合作协议》、将C餐厅厨房外包,该公司与祝某之间不存在劳动关系。而A公司主张祝某并未在C餐厅工作,其之所以为祝某开具《证明》系为朋友帮忙,并提交到庭证人证言予以证明。

另外,对于祝某主张的工资标准和发放情况,北京某大学、某公司、A公司均表示不清楚,张某另主张未给祝某发放过工资。对于祝某主张的存在休息日及法定节假日加班情形,张某提交考勤记录,但未载有任何公章信息。北京某大学、某公司、A公司与张某均不承认祝某存在加班。

针对本案的判决结果,海淀法院法官从三个角度做出了解读。

第一,双方所持的心态。作为劳动者,承包人是以前校园食堂的名义对外招聘,劳动者在校园内为校内师生提供服务。在校方、承包人、分包人未明确告知劳动者具体用人单位的情况下,劳动者基于正常的认识,确认其为校方提供劳动是无可厚非的。而校方作为发包人,将校园食堂发包给承包人,不仅将人工成本降到最低,同时也规避了经营风险。承包人又将食堂部分分包,由分包人自负盈亏、自行招聘员工,承包人也规避了经营风险和用工风险。因此,发包人、承包人对于劳动者是否知道实际用工主体持放任态度,而分包人出于招聘员工需要及保守经营秘密需要,也不会向劳动者明确告知谁是其实际雇主。



大学食堂的后勤工人 资料图

【审理结果】

大学被判共计五万元赔偿

法院认为,本案的争议焦点为祝某是否与北京某大学或者某公司之间存在劳动关系。祝某在本案中提交的证据材料可以形成完整的证据链条证明其在C餐厅工作。北京某大学虽主张C餐厅系该校与某公司合作经营、某公司虽主张已经将C餐厅劳务分包给A公司、A公司虽主张张某实际承包了C餐厅的厨房,但上述当事人未能提供证据证明已将相关承包事项明确告知祝某,且祝某主张并不知晓。由此,法院认为北京某大学应对位于该校内的C餐厅的用工状况承担相应责任。结合北京某大学为祝某办理临时出入证且该学校在一定程度上参与C餐厅经营管理的事实,法院认为北京某大学对祝某有相关用工管理。综上,法院认定祝某

与北京某大学存在劳动关系。

法院认为,作为用人单位北京某大学就祝某的人职离职时间、工资发放情况、劳动关系处理情况提供证据予以证明,现北京某大学未能提交任何证据材料,应当承担不利后果。

另外,祝某未提交充分证据证明其在职期间存在加班情形,故法院对其要求北京某大学支付加班费的诉讼请求不予支持。

据此,法院判决北京某大学支付祝某2012年5月1日至2012年6月12日期间工资6839元及25%的经济补偿金1709元、2011年12月5日至2012年6月12日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额31250元、违法解除劳动合同赔偿金10000元,驳回祝某的其他诉求。

【法官解析】

校园餐厅发包需谨慎

履行上述义务应承担法律后果。

第三,救济途径。承包大学餐厅的单位往往注册资金不多,且没有固定办公地点,而其注册地址也仅是为注册使用,并不实际办公,一旦经营不善,人去楼空的现象时有发生。而分包人往往是个人,一旦离开餐厅,劳动者更无从查找。而大学对于承包人、分包人来说是相对固定的,劳动者向大学主张权利是最有利的选择。由此,在大学作为发包人未尽到相应告知义务的情况下,确定其是劳动关系的用人单位一方,并承担相应的责任,是无可厚非的。

结合本案情况,大学作为发包人,在发包、分包餐厅时需要谨慎,在签订承包、分包合同前充分调查、核实承包人、分包人的经济状况及诚信情况,在签订承包合同或分包合同时,明确要求承包人、分包人与劳动者签订劳动合同或劳务合同,否则需承担违约责任。签订承包合同后,大学应加强对承包人、分包人履行承包合同情况的监督。另外,大学在承担责任后,可以基于承包、分包合同,要求承包人、分包人承担相应的法律后果。

冰箱三包期内发生故障 工商调解厂家更换新品

不断增长的家庭食物保鲜需求,使得冰箱成为越来越多消费者的依赖。而冰箱在“三包”期内发生质量问题,消费者可否要求退货呢?近日,延庆工商分局康庄工商所就解决一起咨询:消费者购买冰箱后在“三包”期内要求退货,最终双方达成了和解。

典型案例

2015年5月,家住延庆区康庄镇的李先生在某家电专卖店购买了价值3500元的冰箱。今年2月底,冰箱突然出现故障不能正常使用。考虑到还在一年的三包期内,李先生迅速联系商家维修。但是,送修时间一个月过去了,商家依旧无法判断故障原因。李先生和商家协商后希望退货,商家同意退货,但表示要收取600多元的折旧费。于是,李先生带着疑问到康庄工商所寻求帮助。工商干部在了解到李先生的情况后,立刻找到商家,并为双方讲解了相关的规定。

根据《国家家电三包规定细则》第十三条规定,“在三包有效期内,符合换货条件的,有同型号同规格的产品,消费者不愿意调换而要求退货的,销售者应当予以退货,对已使用过的商品按本规定收取折旧费。折旧费计算自开具发票之日起至退货之日止,其中应当扣除修理占用和待修的时间。”

李先生购买的冰箱在三包期内发生故障,商家无法修理达到完全正常使用,符合退换货条件。但李先生购买冰箱的使用时间已经远超过七日,所以,商家在此时收取折旧费是有相关依据的。经过调解,最终李先生放弃退货要求,商家为李先生更换新的同型号同规格的产品。

工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者,在购买冰箱时,要注意以下几点。

第一,注意家用电冰箱的三包期限。根据《实施三包的部分商品目录》的规定,家用电冰箱的整机三包有效期为1年,主要部件三包有效期为3年。

第二,注意不实行三包的情况。根据《家用电器国家三包规定》,不实行三包,但可实行收费修理:(一)消费者因使用、维护、保管不当造成损失的;(二)非承担三包修理者拆卸造成损坏的;(三)无三包凭证及有效发票的;(四)三包凭证型号与修理产品型号不符合或者涂改的;(五)因不可抗拒造成损坏的。

第三,仔细查看,慎重挑选。购买冰箱前仔细查看箱门、门缝等是否平整、完好,箱体表面是否平整无损,管路有无压扁,焊口是否有油迹或脱焊处等。

(延庆工商分局 朱海娜)

