

法律规定待岗人员与新单位发生争议按劳动关系处理

# 单位辞退待岗员工担4.5万赔偿

□本报记者 赵新政

从入职到被辞退，周弘在这家装备制造有限公司整整工作了7年。“如果不是单位不要我，我一定继续干下去，直到退休。”他说，由于公司不承认自己是正式员工，不支付法律规定的离职经济补偿金，而以劳务人员对待他，所以，才将公司告到法院。

公司辞退他的理由是其不服从工作安排、消极怠工，说他是劳务人员，原因是他有工作单位，且原单位为他继续缴社保、发生活费。公司称，“在我国不承认双重劳动关系的前提下，周弘再想以职工的身份从本公司享受离职职工的待遇是不符合法律规定。”由此，公司决定让周弘结清工资走人。

“事实上，公司的做法是错误的，严重违法法律规定。”北京致诚农民工法律援助与研究中心律师高军生说，最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》规定：下岗待岗人员可以与新单位建立劳动关系。据此，结果以公司彻底失败并向周弘支付4.5万元赔偿金而告终。

## 工作25年被待岗 重新就业又被辞退

周弘今年56岁。回忆起过往经历，他还比较满意。在很多同龄人为没工作而发愁的年代，他顺利地进入一家机械厂，端上了“铁饭碗”。可是，这种好日子在25年后突然消失了。那是2006年6月28日，机械厂以效益差、业务少为由，要求与他签订《待岗协议书》。这个协议虽说是协议，实际上是签不签不由得职工主，任何人都得同意并接受。

从一名国企正式员工变身一名待岗人员，刚刚40来岁周弘很失落。“这是一个十分尴尬的年龄，再找工作没人要，不找工作又抚养不了父母和孩子。”经过一年多的煎熬，2008年5月，周弘终于在这家公司谋得了一份在厨房帮工的差事。

虽然这份工作比以前逊色不少，但周弘深知其重要性，也倍加珍惜，根本不敢有丝毫懈怠。一转眼，7年过去了，就在最后一份劳动合同到期前3个月，公司突然无故将他辞退。

资料显示，周弘2008年5月14日入职，此后双方每年签订一次劳动合同。双方签订的最后一份劳动合同，终止期限是2015年9月14日。离职前，他6个月的平均工资为3245元。

也许是离职了，不再讲什么感情了，周弘说出公司的许多不是：如工作期间，未足额支付2015年6月工资；在职期间未休过年休假；2014年国庆节、2015年的元旦及春节，公司仅按照50%的标准支付了其福利费500元、250元、500元……

手持公司于2015年6月29日向其出具的终止、解除劳动（聘用）合同证明书，周弘曾以哀求的口吻乞求公司收回成命，给他一个继续工作的机会。可是，公司不肯让步。不得已，他以公司违法辞退员工且不依法支付离职补偿为由，向仲裁机构申请了仲裁。

## 名为劳务实为劳动 劳动关系得确认

周弘对法律一窍不通，经司法局推荐，他来到北京致诚农

工法律援助与研究中心寻求法律援助，中心指派高军生律师代理本案。高律师了解到，周弘所说的4份劳动合同，在字面上写的是劳务聘用协议。其中，第一份协议约定的聘用期限是2010年9月15日起至2011年10月14日止，聘用部门为北京市某机械厂；第二份协议的履行期限自2011年9月15日起至2012年9月14日止，聘用部门仍为北京市某机械厂；第三份协议的期限是2012年9月15日至2013年9月14日，聘用单位变成了北京市某机械厂有限公司；第四份协议的聘用单位名称仍是北京市某机械厂有限公司，期限是2014年9月15日至2015年9月14日。但在去年6月11日，经工商部门核准，该公司变更名称为某装备有限公司。

周弘向仲裁委提交的申请，主要内容是要求裁决确认双方于2008年5月14日至2015年6月30日期间存在劳动关系；裁决公司向其支付2010年9月14日起离职时的平时延时加班工资11770元、2015年5月20日至6月30日被拖欠的工资1373.5元、违法解除劳动合同赔偿金48576元等。

公司知道周弘不甘心被辞退，但没想到他会告状。接到仲裁委通知后，公司立即聘请律师起草答辩状，并广泛收集与周弘不存在劳动关系的证据。

庭审中，公司主张双方不存在劳动关系的理由是：周弘的社会保险由原企业缴纳，原企业每月给其发放生活费，因此，双方之间的关系恰如聘用协议封面载明的内容，是劳务聘用协议，是明确的劳务关系，双方之间的纠纷不属于劳动法调整范围。

公司同时指出，即使双方存在劳动关系，周弘在本公司的工作也不是连续的。他在2010年9月15日入职，工作至2013年9月14日就不干了。后来，他又在2014年9月15日再次办理入职手续。公司将他辞退，原因是他违反单位员工手册的规定，工作期间不服从工作分配、调动和指挥，消极怠工，向其他员工散布不实言论，影响其他职工工作积极性及单位的正常生产和工作秩序，造成恶劣影响，故单位依照规章制度的规定决定解除双方之间

的劳务关系。

针对公司的观点，高律师提出双方形成的是劳动关系。首先，最高人民法院《解释（三）》明确规定，“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”由于周弘系待岗人员，故可据此公司形成劳动关系，而不属于双重劳动关系的范畴。在此情况下，原单位为其缴纳社保、发放生活费，并不妨碍他与公司建立新的劳动关系。

其次，周弘和公司虽然签订的是《劳务聘用协议》，但该协议中就周弘的工作内容、工作时间、工资数额进行了约定，并规定周弘需接受公司规章制度的管理。鉴于该公司制定的各项规章制度适用周弘，其从事的是公司安排的有报酬的劳动，且其劳动内容是公司工作的组成部分。故应认定周弘和公司之间已经构成劳动合同关系，应当适用我国关于劳动合同的法律法规。仲裁委审理后认定，双方之间存在劳动关系。

## 违法解除劳动合同 单位承担赔偿责任

在仲裁庭审中，公司见劳动关系难以否认，就反复强调周弘系违反制度而被解职，欲借此逃避赔偿责任。高律师提出，员工在工作期间是否存在不服从工作分配、调动和指挥、在工作岗位散布消极、负面的言论的行为，及该行为符合解除劳动合同标准的依据，依法应由公司提交证据予以证明，而公司只提交一份《企业员工开除通知书》，不足以证明周弘在工作期间存在上述行为。另外，上述通知书未送达给周弘，公司又没有提交其《员工手册》在制定及公示等程序上符合法律的相关证据并向劳动者进行公示和告知。故应认定公司辞退周弘的行为属于违法解除劳动合同。

仲裁委审理认为：由于公司不能就2013年9月周弘曾与其解除劳动合同的事实出具证据，故确认双方自2010年9月15日起至

2015年6月30日止存在劳动关系。因公司无证据证明周弘存在不服从分配、消极怠工等情节，其据此与周弘解除劳动关系显属不当，其行为应属于违法解除劳动合同。鉴此，该公司须向周弘支付违法解除劳动合同赔偿金2.8万元、未休年假工资7345元。

## 缴税记录拉长工龄？ 法院调解公司多赔1万

仲裁结果出来后，周弘对裁决结果基本满意，但对单位不承认入职时间的事实无法接受。高律师也认为仲裁结果有部分事实认定不清，特别是对劳动关系存续期间的认定存在较大争议。

仲裁时，周弘提交的个人所得税完税证明只能显示单位名称，却无法确认单位从哪一年开始为周弘代扣代缴个人所得税。为了彻底查明案件事实，高律师陪周弘去了三次地方税务局，查询到周弘扣缴个人所得税申报表，从而确认该公司从2009年2月开始为他代扣代缴个人所得税，比仲裁确认的劳动关系期间整整多出19个月。依此请求赔偿金，会多出3个月的经济补偿。

法院开庭审理本案时，周弘变更了原诉讼请求，不再要求公司支付加班费，而是确认劳动关系，增强赔偿数额。公司一看势头不对，马上请求法庭调解结案。高律师趁势提出在仲裁结果的基础上增加1万元赔偿金，而公司只同意减半支付，且不认可劳动关系期间。

高律师指出，调解应在尊重案件基本事实的基础上进行，如果单位连劳动者的入职时间都不认可，双方不存在调解的前提，请求法院据实判决。法官让公司好好考虑调解方案，最终，公司同意周弘的调解意见，一次性向其支付调解款45000元。

本栏目与致诚公益律师合办

## 洗染消费 应提前做好约定

随着生活质量的不断提高，毛料、真丝等材质的服装已经进入很多寻常消费者家中。普通的消费者到洗衣店洗衣已经再普通不过，由此产生的纠纷也接连不断，尤其季节更替的时候，洗染投诉也成为服务行业的热点问题。

### 典型案例：

2016年3月，怀柔工商分局接到消费者王先生的投诉，称其在怀柔某洗衣店接受洗衣服务，取衣时未查看洗染情况，几天后整理衣服时发现其送洗的衣服部分位置被染色，王先生要求商家赔偿，但洗衣店不同意赔偿要求。怀柔工商分局工作人员接到投诉后，与消费者及洗衣店主进行了沟通，认为王先生洗染衣服虽然未提前做好约定，但如果在洗衣过程中造成的染色，洗衣店应当予以赔偿损失或恢复衣物原样，而王先生在取衣时未及时发现，并不能确切证明衣服染色为洗衣店所造成的。经过工作人员对双方的沟通调解，最终洗衣店同意退还洗衣费或者免费为王先生洗净衣服，消费者王先生最终选择退还洗衣费35元，双方对调解结果无异议。

### 工商提醒：

在以往的洗染服务消费中，衣物洗染出现脆化、抽丝、破损、缩水、串色、褪色等现象后，经营者拒绝承担责任占了相当大的比例。怀柔工商分局提醒广大消费者在选择洗染服务时应注意：

一、在洗染服装时特别是较为贵重的服装，要提前做好衣物的检查工作，务必在单据上注明服装的品牌、面料、颜色及干洗店和消费者双方认可的保值金额等内容，一旦衣物损坏，可将单据作为索赔凭证。若无原始的购衣发票，应事先与干洗店经营者约定衣物价格，标注在服务凭证上，并妥善保管该服务凭证。

二、送洗衣服时要认真填好“洗衣单”，交付衣物前应要求店方注明衣物是否有破损、色差，洗后可能造成的后果等注意事项。同时，洗衣应选择正规的干洗店，从而保证洗衣质量，以免发生不必要的纠纷。

三、接取洗涤的衣物时，要当面认真、仔细查验洗涤后衣物的质量和效果，如有疑问及时提出，以避免发生责任不清的情况。

四、对洗衣卡、洗衣券等此类优惠应该慎重选择，以免因店铺转让或倒闭而造成不必要的损失。

怀柔分局 杨涛



昌平工商专栏



公益 律师  
维权 纪实