

补缴社保却被否认劳动关系 员工打官司遭单位直接解约

用人单位自作聪明多担4万赔偿

□本报记者 赵新政

为员工缴纳社会保险是用人单位的法定义务。如果没缴或少缴,依法予以补足或者给予相应的经济补偿就可以了。可是,陈连红所在的公司或许吃定了她不懂法,在其要求支付未缴养老、失业保险的经济补偿时一口回绝,并口头将其辞退。这一下把陈连红逼上了绝路。

不得已,她向仲裁机构申请仲裁,要求支付这些费用。事实上,她在公司工作7年,可以同时要求公司支付违法解除劳动关系的经济赔偿金,而她没有这样做。因此,公司更加相信她是一个法盲。

在陈连红提出支付2.5万元最低2万元调解结案时,公司坚决不同意。随后,公司又把原来的口头辞退变更成书面解除劳动关系,企图规避责任。公司自以为得计,结果却是聪明反被聪明误。在致诚公益律师霍微帮助下,该公司不但彻底输了官司,还将赔偿陈连红的资金数额提高到了6万元。



墨余图

1 首次仲裁败诉 法律援助案情反转

陈连红是湖北人,老家在农村,户口也是农村的。2007年5月,她应聘到北京一家知名食品有限公司做销售员。4年后,即2011年7月,公司才开始为她缴纳养老、失业、医疗等社会保险。

这段时间,她家里发生一些事情,需要按医保程序报销相关费用。可是,她没有缴纳社会保险的记录,不能享受医保待遇。2014年5月,在得知《社会保险法》实施前,农村户口员工不能补缴社保但可获得相应的经济补偿后,她多次找单位要求补缴社保或给予经济补偿。

一向老实听话、干活儿卖力气的她,经这么一折腾,完全改变了自己在公司的形象。公司很干脆地拒绝了她的所有请求,而她则毫不犹豫地拿起法律武器,向仲裁机构申请了劳动仲裁。

由于是第一次打官司,也不知道自己有什么权益可以主张,她很直接地提出两项请求:一是要求公司向其支付2007年5月至2011年6月养老保险、失业保险的补偿3万元;二是要求支付

2007年5月至2014年6月未休年假工资2万元。

然而,这一次的仲裁裁决仅支持了未休年假工资1439元,不支持社会保险补偿的理由是双方不存在劳动关系。原来,在2012年1月1日,公司下属的销售公司又与她签订了一份为期3年的劳动合同。其中,还有一段时间与公司的劳动合同相重叠。

“我是公司员工,必须听话。”陈连红说,她也知道与销售公司签合同,自己与公司的合同还没到期,但不照办不行!可是,她这次告的对象是销售公司,所以,仲裁委认为其主张的社会保险费补偿,时间段在公司与其履行劳动合同期间,与销售公司没有关系,因此予以驳回。

陈连红收到裁决后立即向法院起诉。在开庭前几天,即2014年10月15日,公司口头解除了与陈连红的劳动关系,并让她办理了工作交接。

官司打成这样,她觉得不求助专业人士不行。经朋友推荐,她来到致诚公益请求法律援助,

霍微律师接待了她。分析陈连红的所有案卷材料,霍律师认定本案的关键是查清食品公司与销售公司之间的法律关系,二者是否是关联企业。如果是关联企业,陈连红可以要求销售公司承担责任,如果不是关联企业,向销售公司主张权利就没有依据。

但是,霍律师潜意识里觉得这两家单位应当是关联企业,因为它们名称前半部分完全一样,只是在后半部分增加了销售公司的字样。通过查询,这个判断得到印证,两家公司的法定代表人是同一个人。

根据最高人民法院《关于审理劳动争议司法解释四》第五条规定,应当认为两家单位是关联企业,可以要求后与劳动者建立劳动关系的单位承担连续工龄的法律责任。有了关联企业这一关键线索,陈连红胜券在握。

没想到开庭时,单位的代理人承认食品公司与销售公司是一家单位,并且销售公司愿意承担陈连红与食品公司劳动关系存续期间的权利义务。据此,双方争议的焦点不复存在。

3 再仲裁再起诉 公司自作聪明反被误

收到单位的书面解除通知后,陈连红怒火中烧。明明是单位有错,还反咬一口说自己旷工,她给律师打电话问怎么办。霍律师告诉她放宽心,有了这一证据,对她更有利。因为,这份通知足以说明单位对解除的事实无争议,只是对解除的原因存在分歧。

接下来,陈连红提起第三次诉讼。这一次,她的要求是由公司向其支付2014年10月份工资和违法解除劳动合同的赔偿金6万元。

开庭时,单位代理人不认可违法解除的事实,主张陈连红系违反了单位的规章制度旷工才被解除劳动合同的,是合法解除,因此不同意支付赔偿金。

霍律师提出,用人单位以严重违反规章制度为由解除与劳动者的劳动合同应当具备以下条件:(1)该用人单位规章制度的内容不违反法律法规和司法解释的规定。(2)该用人单位规章制度的制定程序不违反法律法规和司法解释的规定。(3)劳动者的行为是否构成严重违反单位规章制度,应当有明确的规定,也就是说,要明确说明劳动者的哪些行为,可以使用用人单位具有解除劳动关系的权利。(4)用人单位的规章制度应当经过公示且劳动者知晓。

而本案中,公司所谓的规章制度未向陈连红告知,陈连红也不知道公司有这方面的规定。由于公司没有或不能提供其规章制度是经合法程序制定的相关证据,故应认定其对陈连红做出的《解除劳动合同通知书》是违法的,没有任何合法解除劳动合同的情形,因此,应当向陈连红支付赔偿金。

庭审结束后,基于双方调解数额相差较大,调解再次失败,等待裁决。由于法院第一次判决时双方劳动关系是否解除待定,因此,仅支持了陈连红2012年至2013年年底的未休年假工资,未支持2014年的年假工资。

这些钱说起来没有多少,她也不想与单位计较,但单位如此做法,让她更加坚定了维护自己合法权利的决心,并就这一项再次提起仲裁请求。仲裁委审理后,作出一裁终局的裁决,由该公司向其支付2014年年休假工资798元。

此后,就其他事项,仲裁委也作出裁决,由公司向陈连红支付违法解除劳动合同的赔偿金,以及10月份工资共计4.7万元。

裁决做出后,单位不服,再次向法院提起诉讼。这一次诉讼,虽然历时较长,但法院最终还是维持了仲裁裁决结果。5月24日,陈连红从法院领取了相应赔偿。至此,这场耗时近两年,经历五次劳动争议案终于划上句号。

“如果单位不那么小瞧我,按我最初主张的2.5万元结案,现在就不会花这6万多元赔偿了。那样的话,公司既保住了面子,又有人情,现在落下一个话柄:这么一个知名大企业,栽在一个农村女工手里,咋说都不光彩!”陈连红说。

本栏目与致诚公益律师合办

2 单位态度傲慢 多付一分都不接受

庭审结束后,法官组织调解。法官问:陈连红的调解方案是什么?霍律师认为,此次诉讼并未涉及解除劳动合同方面的赔偿,而这一项是一笔不小的数额。如果打包调解,一揽子解决双方之间的所有争议,法院出具的调解书必定载明“双方再无任何争议”,陈连红再要求违法解除劳动关系的赔偿就没戏了。如果是仅就本案调解,倒是能够商量商量。

不过,陈连红提出,先听听单位的调解意见,然后,再分别说出不同的调解方案。单位的代理人要求所有纠纷一并解决。陈连红也不想继续与单位纠缠,提出一次性支付2.5万元的调解方案。单位代理人一听这个数字,当场就说她是漫天要价,狮子大

张口,只同意给1.5万,多一分都不出,其态度十分强硬,没有任何商量的余地。

基于案件事实,霍律师知道陈连红主张的数额与应当赔偿的金额差距太大,要少了,但是既然已经说出口,反悔来不及了。于是,霍律师继续做单位代理人的工作,说陈连红在单位已工作七年多了,单位作出的解除行为明显违法,即使不要求支付违法解除的赔偿金,就单倍的经济补偿金也远不止2.5万。既然陈连红已做了很大让步,建议其考虑陈连红的调解方案。

然而,霍律师的建议对方根本听不进去,还反说律师不懂法。由于其公司从没与陈连红解除劳动关系,更谈不上解除劳动

合同的补偿之说。听到对方这一表示,霍律师不再坚持调解。

“这等于说,此次不调解,反而为陈连红争取到了获得更多赔偿的机会。”霍律师当场告诉陈连红:“如果单位主张未解除劳动关系,你就可以要求单位继续支付工资。”没想到,霍律师这句话竟然起到了敲山震虎的作用。

开完庭的第五天,陈连红收到了公司邮寄的书面《解除劳动合同通知书》。通知书载明:因陈连红自10月16日一直未到岗上班,旷工达三日以上,依据单位的规章制度解除劳动合同。显然,公司担心陈连红再主张其他赔偿,于是先下手为强,以书面形式告知陈连红旷工,并做出旷工的处理决定。