

公司无资质 劳务派遣一定无效吗?

【案情简介】

申请人丁某于2003年8月1日与A公司签订了无固定期限劳动合同,被派遣至邮政B公司工作。在职期间,A公司为其支付工资、缴纳社会保险。

丁某申请称:其为退役士兵身份,当年是被分配至邮政系统工作,但于2003年8月1日与A公司签订了劳务派遣合同,被派遣至邮政B公司工作。经北京市人力资源和社会保障局政府信息公开,我得知A公司2002年至2003年期间不具备劳务派遣资质,2002年至2008年期间未取得政府合法的人才中介服务许可证及职业介绍许可。现申请仲裁,请求确认2003年8月1日与A公司签订的劳动合同无效。

A公司辩称:丁某于2003年8月1日入职我单位,丁某作为复员军人,按照国家规定应签订无固定期限劳动合同,我单位按照规定与其签订了无固定期限劳动合同;我单位1998年9月成立,当时劳务派遣属于新鲜事物,且当时对劳务派遣并未有具体要求,后国家出台相关法律政策,我单位在规定时限内办理了相关派遣许可证,符合国家规定。

庭审中,A公司认可2002年至2003年期间未取得《劳务派遣资质证书》,但主张其行为并未违法,提交以下证据佐证:

1、《北京市劳务派遣组织管理暂行办法》(京劳社就发[1999]39号)。其中,第四条规定:“开办劳务派遣组织,由主办单位按隶属关系经区县劳动局(劳动和社会保障局)、市属企业主管部门审核后,向市劳动和社会保障局提出申请,市劳动和社会保障局自接到申请之日起20日内进行审核,对符合条件的,核发《北京市劳务派遣资质证书》”、第十五条规定:“《资质证书》实行年检制度。市劳动和社会保障局每年4季度根据劳务派遣组织招用下岗职工的情况对核发的《资质证书》进行年检,年检不合格或未进行年检的《资质证书》自行失效,不能享受营业税补助和所得税的优惠政策”,A公司主张2004年前未有相关法规政策禁止未取得《北京市劳务派遣资质证书》的企业从事劳

务派遣行为。

2、《关于对从事劳务派遣专项业务的职业介绍机构进行资格认定的通知》(京劳社服发[2004]169号)第一条规定:“职业介绍机构开展劳务派遣业务实行专项管理,取得《北京市职业介绍(劳务派遣机构)许可证》的,方可从事劳务派遣业务活动”、第七条规定:“本通知印发后,根据《北京市劳务派遣组织管理暂行办法》(京劳社就发[1999]39号)取得劳务派遣企业资质证书的企业,应于2005年3月31日前,到企业注册地的区县劳动和社会保障局申请换领《北京市职业介绍(劳务派遣机构)许可证》。自2005年4月1日起,未取得《北京市职业介绍(劳务派遣机构)许可证》的,不得开展劳务派遣活动”。

该通知于2004年11月25日正式颁布施行,A公司主张该通知颁布后,政策法规明令禁止未取得《北京市职业介绍(劳务派遣机构)许可证》的企业开展劳务派遣活动,该公司已于2003年下半年申请办理《资质证书》,2003年12月31日取得《北京市劳务派遣资质证书》,并于2004年换领了《劳务派遣许可证》。

丁某主张A公司2013年、2014年没有劳务派遣资质,A公司认可2013年、2014年没有取得劳务派遣资质,主张其依据全国人大常委会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定关于:“申请经营劳务派遣业务应当具备下列条件:(一)注册资本不得少于人民币200万元;(二)有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;(三)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;(四)“法律、行政法规规定的其他条件”之规定,其单位自认无法获取经营劳务派遣业务的相应条件,该决定自2013年7月1日起施行,“本决定施行前经营劳务派遣业务的单位,应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记,方可经营新的劳务派遣业务”,A公司于2014年7月正式停止劳务派遣行为。

【处理结果】

驳回丁某的仲裁请求。



【争议焦点】

本案的争议焦点以下几点:

一、《北京市劳务派遣组织管理暂行办法》(京劳社就发[1999]39号)中关于企业取得《北京市劳务派遣资质证书》从事派遣行为的适用问题;

二、法不溯及既往原则;

三、确认劳动合同无效的几个要素。

【案件评析】

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的”。

A公司2002年至2003年期间未取得《劳务派遣资质证书》,但依据《北京市劳务派遣组织管理暂行办法》(京劳社就发[1999]39号)的相关规定,未取得《资质证书》的企业从事劳务派遣行为不能享受营业税补助和所得税的优惠政策,并未有相关法规政策明令禁止未取得《资质证书》的企业从事劳务派遣行为。

《关于对从事劳务派遣专项业务的职业介绍机构进行资格认定的通知》(京劳社服发[2004]169号)明确规定“取得《北京市职业介绍(劳务派遣机构)许可证》的,方可从事劳务派遣业务活动”、“自2005年4月1日起,未取得《北京市职业介绍(劳务派遣机构)许可证》的,不得开展劳务派遣活

动”,此时方有禁止性条款,但依据“法不溯及既往”的基本原则,此后出台的法规相关政策均不能说明A公司2002年至2003年期间未取得《劳务派遣资质证书》从事劳务派遣行为具有欺诈的性质。

A公司2013年、2014年没有劳务派遣资质,但依据全国人大常委会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定,A公司自认不具备继续经营劳务派遣业务的条件,其依照“本决定施行前经营劳务派遣业务的单位,应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记,方可经营新的劳务派遣业务”的要求,于2014年7月前停止劳务派遣行为符合相关法律规定。

综上所述,A公司2002年至2003年期间未取得《劳务派遣资质证书》及2013年、2014年没有劳务派遣资质从事劳务派遣行为均不能作为丁某关于A公司对其进行欺诈的相关依据。丁某虽主张复员后被分配至邮政系统工作,于2003年8月1日与A公司签订了无固定期限劳动合同,但未就签订劳动合同时A公司及邮政B公司存在胁迫情形,其作为完全行为能力人,与公司签订的劳动合同为其本人的意思表示,在职期间A公司为其支付工资、缴纳社会保险。依据《劳动合同法》第二十六条之规定,丁某主张劳动合同无效不符合其中规定的情形,则其要求确认与A公司2003年8月1日签订劳动合同无效的仲裁请求无依据。鉴此,东城区劳动人事仲裁院受理后作出裁决,对丁某的请求不予支持。

(东城区仲裁院 陈宏)

【法律咨询台】

干洗衣物致损 工商调解赔偿

每年一到换季,许多市民都忙活着给家里衣服“大扫除”,干洗店也迎来营业的高峰期。然而,随着干洗服务的升温,相关的消费纠纷也逐渐增多。近日,延庆工商分局延庆工商所就成功调解了一起干洗服务引起的纠纷,最终商家为消费者赔偿损失。

典型案例

前不久,家住康安小区的鲁先生将一条裤子送到某干洗店进行清洗,打算洗干净后放在柜子中。但在取裤子时却发现裤腿处有一块破损,遂与干洗店理论,要求干洗店必须赔偿一条新裤子。结果干洗店不但未向鲁先生道歉还态度蛮横地表示裤子本来就可能坏的。于是鲁先生向延庆工商分局延庆工商所投诉。接到投诉后,延庆所执法干部立即联系干洗店老板,约谈双方进行调解。经过调解,干洗店最终向鲁先生诚恳道歉,并赠送一张洗衣卡,鲁先生表示满意,双方握手言和。

工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者,在选择干洗服务时应注意以下几点:

一是查看资质。在洗衣店干洗衣物时,应当查看经营者是否具备营业执照,是否有专门用于干洗的洗衣机和人员配置,发现不符合资质的洗衣店,及时向工商部门反映情况,由工商部门进行查处。

二是索要完整的服务单据,最好盖有单位公章。送洗衣物时,应当向洗衣店经营者索要完整的服务单据,要求经营者在服务单据上详细写明衣物名称、品牌、数量、质地、颜色、破损或缺件状况、服务或加工的内容和方式等情况,最好盖有单位公章,在发生消费纠纷时作为维权的依据。

三是选择预付卡消费,要留意卡内每一笔消费,建议尽量在规模大、信誉好的干洗店办理消费卡,以免一些不法商家拿到钱后唱“空城计”。

四是消费者在取衣服时,一定要仔细检查所洗衣物,看有无破损、变形、褪色和染色,如有异议应当面提出,并妥善保存好相关证据,及时维权。

(延庆分局 朱海娜)

■有问必答

提问:广告公司辞职人员 李肖韬 回答:北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

试用期末提前申请辞职,单位不发工资合法吗?

广告公司辞职人员 李肖韬:今年3月14日,我被一家广告公司招聘为客服部员工,面试时对方承诺要与我签订劳动合同、缴纳社会保险,但现在上班两个多月了还未签合同、缴社保费。近日,经朋友介绍有一家教育机构想让我过去做招生部老师,我觉得待遇比现在这家广告公司好,就于5月31日以单位不跟我签订劳动合同、不缴纳社会保险为由写了一封辞职信,并于当天下午前交给了部门经理,然后从6月1日起开始到新单位上班了。

广告公司是在每月初向员工发放上一个月的工资,但6月初我未收到5月份的工资,便打电

话询问。广告公司人事部的负责人说,因我辞职时没有提前通知单位,又突然就不到工地上班了,导致公司找不到员工来顶替我,造成措手不及,工作陷入瘫痪。我马上跟对方说,我是在6个月的试用期内辞职的,而且是因单位不跟我签订劳动合同、不缴社保造成的。可对对方说公司不是不跟我签合同、缴社保,而是单位规定要过了试用期满后办这些手续的。对方还说,根据广告公司的规定,未提前申请并得到批准就辞职的员工,公司一律不支付最后一个月的工资,所以我5月份的工资不予发放。请问:广告公司这么做合法吗?

杨雪峰:公司的做法不符合法律规定。

《劳动合同法》第7条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。第10条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。《社会保险法》第58条规定,用人单位应当自用工之日起三十日内,为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。《工资支付暂行规定》第7条要求,工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。工资至少每月支付一次。同时该法第9条规定,劳动

关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。《劳动合同法》第38条第三款规定,用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同。你依法与公司解除劳动合同,公司应当支付你5月分工资,根据《劳动合同法》第46条规定,你可以向公司主张经济补偿金。 本报记者 王香澜

