

公司出资再开新公司 一个员工两家混用

# 俩单位混同用工共担侵权责任

□本报记者 赵新政

## 老师称学生“问题少年” 学校是否侵犯名誉权?

编辑同志:

我10岁的儿子是一家小学的四年级学生。由于平时比较顽皮且贪玩,甚至在老师的教育下仍然收效甚微,班主任曾于一个月前,在学校要求建立的班级家长微信群中,指名道姓地称其是一名屡教不改、令人讨厌的“问题少年”。由此导致家长们纷纷严禁自己的子女与我儿子在一起,同学们也常常对我儿子敬而远之,或者当作讽刺、挖苦、嘲笑、戏弄的对象,我儿子因此整天闷闷不乐、时常半夜被噩梦惊醒,乃至出现厌学、逃学现象。我曾向学校反映,但学校却无动于衷。

请问:学校应否承担侵权责任?

读者:吕芬芳

吕芬芳读者:

学校应当承担侵犯名誉权的责任。

一方面,学校必须为班主任的行为买单。《侵权责任法》第三十四条规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。”正因为班主任使用的是学校要求建立的班级家长微信群,其目的在于通过自己的发言与家长沟通,对学生进行延伸教育、管理,意味着班主任当时属于“执行工作任务”,也决定了学校必须对班主任的行为担责。至于学校在承担停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿损失等民事责任之后,是否追究班主任的责任,则另作他论。

另一方面,班主任的行为构成侵犯名誉权。《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解释》第七条关于“侵害名誉权责任应如何认定?”中指出:“是否构成侵害名誉权的责任,应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定。”

而本案情形恰恰具备了构成侵犯名誉权的要件:一是你儿子的名誉已经受到损害,即家长们严禁自己子女与你儿子在一起,同学们对你儿子敬而远之,或者当作讽刺、挖苦、嘲笑、戏弄的对象,你儿子整天闷闷不乐、时常半夜被噩梦惊醒、出现厌学和逃学;二是班主任的行为为违法。《民法通则》第一百零一条规定:“公民、法人享有名誉权,公民的人格尊严受法律保护,禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民、法人的名誉。”正因为你儿子虽然只有10岁,但其却同样具有公民的身份,决定了班主任同样必须尊重其名誉,而不得任意毁损。

再一方面,你儿子的损害是班主任的行为所引起,没有班主任的行为,便没有你儿子的对应损害,两者之间具有内在的、本质的、必然的联系;此外,“问题少年”无疑是个贬义词,加上“屡教不改”、“令人讨厌”的定义后,更会让人觉得问题严重。作为班主任,应当知道此称呼出自自己之口在微信群中发布,将会给你儿子造成伤害,却听之任之,明显具有故意之过错。

(颜梅生)

“我只不过是公司职工食堂的一个采购员,再稀松平常不过了。”古强说,要不是公司在河北固安开办一个新公司,他与公司之间的劳动争议不会闹那么大动静,案情也不会那么复杂。

记者近日了解到,由于这两家关联公司相互混同用工,让当事人古强经常奔波于京冀两地工作,所以,这起案件在审理过程中不仅有谁是被告主体的争夺,还有究竟是北京法院管辖还是河北法院管辖的争议。

面对两家公司不断提出的所谓新证据、新主张,为古强提供法律援助的致诚公益律师张志友沉着应对,一一化解。最终,法院判决使公司赔偿古强15万元。

### 员工状告北京公司 河北公司出面阻止

古强于2004年11月入职北京航天振国有限公司(以下简称“北京公司”),在该公司的食堂从事采购工作。2007年,公司与他签订过一份期限为一年的劳动合同。合同到期后,他继续在公司食堂工作,但再没与公司签订过劳动合同。

2011年,北京公司出资在河北省固安县成立一家具有独立法人资格的河北航天振国有限公司(以下简称“河北公司”)。从2013年开始,古强按照公司安排,频繁往返于北京、河北固安之间工作,工作地点不固定。

去年3月15日,古强根据领导指示,到河北公司食堂工作。就在这一天,当他正在工作时,该领导叫他到办公室谈话。在谈话中,该领导通知他:由于他工作疏忽,让食堂使用了过期的食品,造成几名工人在食堂吃饭后身体不适并赴医院治疗。为对其进行教育,公司决定停止其工作,要求他回家反省。

几天后,古强在家收到了北京公司以挂号信邮寄的告知书,告知的内容是:“由于古强玩忽职守,没有正确履行工作职责,导致食堂出现食品安全问题。鉴于该行为严重违反公司纪律和职工行为准则,影响恶劣,公司决定于2015年3月16日解除古强的劳动关系。”

“我在公司工作十多年,天天不辞劳苦,任劳任怨,对工作积极负责,从未出现过任何事故。而公司却以这样的理由解除我的劳动关系,实在可气!”古强找到领导讨要说法,领导说这是公司集体决定,不可能撤回。

后来,古强才知道,是其领导的亲戚看上了他的岗位,把他替了。“在别人眼里,食堂采购是个肥差,很多人想干就是干不成。现在,领导的亲戚来了,我就不能干了。”古强说。

古强咽不下这口气,他向仲裁机构提出申请,要求裁决北京公司向其支付违法解除劳动关系经济赔偿金26万元。可是,在庭审时公司律师提交一份他与河北公司签订的劳动合同,该合同期限截至日期为2017年。

据此,公司律师提出古强以北京公司被申请人,主体不适格。古强虽然否认自己曾与河北公司签订过劳动合同,但无法否认该份劳动合同的真实性。最

终,仲裁委以古强申请北京公司主体不适格为由驳回其申请。

### 申请追加被告获准 河北公司卷入纠纷

古强的仲裁申请被驳回后,张律师代其向丰台区法院提起诉讼。同时,向法院递交了追加河北公司为本案共同被告的申请。

追加河北公司为被告的理由,是河北公司由北京公司实际控股,二者为关联公司。在用工方面,这两家公司利用关联关系,轮流与古强订立劳动合同、变换劳动关系。这两家公司这样做的结果,侵害了古强的合法权益。因此,应当依法追加河北公司为共同被告,并由其与北京公司共同对古强承担赔偿责任。

在庭审中,北京公司与河北公司委托同一律师代理案件。该律师代表河北公司就追加河北公司为共同被告发表的答辩意见是:一审法院直接追加河北公司为共同被告,违反了法律规定的劳动争议需“仲裁前置”的处理程序,属于程序性错误,故不能直接追加河北公司为共同被告。

对此,张律师则提出,依据《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第七条规定:“在劳动仲裁程序中遗漏了必须共同参加仲裁的当事人,人民法院在一审诉讼程序中可依法予以追加,无须再行仲裁。”

张律师说,既然古强与河北公司签订有劳动合同,那么,河北公司就属于必须共同参加仲裁的当事人。因此,一审法院可以直接将河北公司追加为本案的共同被告。

一审法院采纳张律师的主张,裁定直接追加河北公司为本案共同被告。

### 河北公司难逃干系 进而提出管辖异议

被追加为本案被告后,河北公司并不死心。为了规避侵权责任,该公司又向法院提出管辖权异议。河北公司认为,古强与其建立劳动关系,工作地点在河北固安县,按照属地管辖原则,本案应当移送河北固安法院审理,北京丰台区法院无管辖权。

张律师反驳称,古强与北京公司和河北公司均签订了劳动合同,两公司均应当认定为古强的用人单位。古强的工作地点在北

京与河北固安之间来回变动,工作地点并不固定。对此,《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》第八条规定:“劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的,由用人单位所在地的基层人民法院管辖”。而北京丰台作为北京公司的所在地和古强的劳动合同履行地,丰台区法院对本案具有管辖权。

一审法院认为,北京丰台作为北京公司的注册地,丰台区法院对本案具有管辖权。于是,裁定驳回河北公司的管辖异议申请。河北公司对该裁定不服,上诉至北京市第二中级人民法院。

二审法院审理认为,对于本案,北京丰台区法院与河北固安法院均具有管辖权,古强选择向北京丰台区法院提起诉讼,符合《民事诉讼法》第三十五条关于“两个以上人民法院都有管辖权的诉讼,原告可以向其中一个人民法院起诉;原告向两个以上有管辖权的人民法院起诉的,由最先立案的人民法院管辖”的规定。因此,二审法院最终裁定驳回上诉,维持一审法院裁定。

### 公司出招再辞员工 终因无理满盘皆输

在程序问题落定之后,两家公司开始在案件事实部分向古强发难。公司采取的应诉策略是,北京公司极力否认2011年11月之后与古强存在劳动关系,但认可其在2015年3月向古强发出了解除劳动关系通知书。河北公司则认可2011年11月之后与古强存在劳动关系,但否认已经解除与古强的劳动关系,认为古强仍在公司上班。

为证明此主张,公司向法庭提交两份古强的劳动合同。其中,与北京公司签订的劳动合同已经到期,而与河北公司的劳动合同尚在履行期内。因此,公司律师主张,古强依据北京公司解除其劳动关系的行为,要求河北公司承担赔偿责任,没有事实及法律依据。

随着案情的发展,河北公司又向法庭出具一份解除古强劳动关系通知书。该通知书载明:2016年1月5日,河北公司解除了古强劳动关系。其理由是古强在工作期间连续旷工达3天以上,严重违反公司规章制度。由此,河北公司提出,由于古强系严重违反公司规章制度被开除,公司依法无需

向其支付任何经济补偿。

古强说,自北京公司解除其劳动关系后,他就没再去过公司。而河北公司在10个月后又以其旷工为由,再次解除其劳动关系,是想规避侵权责任,是为了应付本次诉讼使出的新花招。

张律师提出,古强入职北京公司后,其本人工资一直由北京公司支付。2011年之后,其受北京公司安排到河北公司工作,但工作地点并不固定,长期往返于北京河北两地。之后,古强虽然与河北公司签订劳动合同,但在签订劳动合同时,两公司均未向古强明示劳动合同的主体,而且只签订一份合同由公司保留。

张律师认为,由于两家公司混同用工,导致古强不能确定与哪家公司存在劳动关系。由于两家公司存在关联关系,以及混同用工行为,故北京公司做出的解除行为对河北公司同样适用,河北公司承担最终的赔偿责任也是理所应当的。

法院审理认为,《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(四)》第五条的规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。”

该司法解释同时规定:用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作:(一)劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位;(二)用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动;(三)因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动;(四)用人单位及其关联企业轮流订立劳动合同;(五)其他合理情形。

根据上述规定及古强与公司之间产生纠纷的实际情况,法院认定北京公司、河北公司解除古强劳动关系的行为违反法律规定,古强在两公司的工龄应合并计算,最终判决河北公司赔偿古强违法解除劳动关系的赔偿金15万元,北京公司对此承担连带赔偿责任。