

招工用工发工资从不露面 打官司时用工发薪单位相继注销

专卖授权让单位现原形受处罚

□本报记者 赵新政

懂经营、善管理的曹文凌，一上班就被老板任命为灯具经营门市的店长。可是到打官司时，自认为还不算糊涂的她，竟然弄不清自己的用人单位是谁了。

当年，她应聘的单位在丰台区。入职后，工作地点被安排在朝阳区。她每天要向老板报销量，但每月给她发工资的是另外一家单位。更让她不能接受的是，她天天上班的门店，挂的营业执照并不是老板所属公司的营业执照。她与老板发生争议并离职后，正在打官司的时候这个营业执照上的单位注销了，发工资的单位也注销了……

无奈之中，她寻求法律援助。在致诚公益律师于帆的帮助下，通过追寻证据、查实灯具专卖授权等措施，最终锁定用人单位，并于1月19日为她讨回了5.83万元未签订劳动合同双倍工资差额及解除劳动关系经济补偿金。

不签合同未缴社保 还让员工立马走人

曹文凌是山西省平陆县人。2013年11月14日，时年30岁的她在赶集网上查询到老板王霞芬所在公司的招聘信息。该公司的主要业务是灯具批发，地址在丰台路口。

当天，对曹文凌进行面试的人叫陈伟燕。面试合格后，公司又对曹文凌培训了7天。接下来，由陈伟燕带她到朝阳区十里河居然之家的居然靓屋三楼工作，并担任销售柏丽廊品牌灯具、家具的店长。

公司与她口头约定每月工资保底4800元，每天需用微信向老板王霞芬汇报销售情况。然而，公司未与她签订劳动合同，也没有为她缴纳社会保险。

“现在找份工作不容易，人家老板也知道我的工作能力强，所以，刚入职时我不好意思提签合同、缴保险这些事。”曹文凌说，工作一段时间后业绩出来了，她试着向老板提出这些请求。

“一开始，老板可能是碍于面子，让我等等。可等了将近一年，还是那样。”考虑到若干年后没有社会保障很麻烦，曹文凌再次向老板提出上述要求。这一次，老板很干脆地说：“你的要求做不到，你不想干就别干了。”

话说这份上，曹文凌只得选择离开。但她还不甘心，于是在2015年1月向劳动监察大队提出申诉，要求公司就以上违法行为承担责任。

法律关系错综复杂 用工发薪单位关联

劳动监察工作人员找到公司，公司却说没有曹文凌这个

人。在居然靓屋店经营的也不是本公司，而是北京兴达汇福灯饰经营部（以下简称“兴达”），经营者为陈伟燕。

见此情况，劳动监察也无可奈何，她只得向兴达经营部为被申请人提起仲裁申请。可这个兴达经营部在2015年2月5日却悄然无声地注销了。因此，仲裁委不予受理。

2015年3月26日，她向朝阳区法院提起诉讼，同时向北京致诚公益农民工法律研究与援助中心申请法律援助。由于距离开庭时间没有几天了，于帆律师看过材料后感觉压力很大，而且案件的法律关系十分复杂：

其一，被告虽然是兴达及其经营者陈伟燕，但曹文凌没有任何证据能够证明她在为兴达工作。其二，居然靓屋店的实际经营者为老板王霞芬的公司，但挂的却是兴达的营业执照。其三，曹文凌一直讲是老板王霞芬为她发工资，而银行对账单显示发工资的却是一个叫北京安尔利灯饰经营部（以下简称“安尔利”）。可这个经营部也在2015年6月29日注销了。

此前，曹文凌认为，她是老板王霞芬使用的人，自己上班的门店虽然营业执照是兴达的，经营者为陈伟燕，但陈伟燕也是王霞芬使用的人。因此，她觉得无论告谁都能赢官司。可真正打官司时，她却没有任何直接证据能够证明其与公司、兴达或安尔利存在劳动关系。

“曹文凌手中只有微信聊天截图、工作照片、银行对账单。”于律师说，微信确实能显示她的微信群是公司的，但此时公司已经将她从群里删除了。工作照片上虽人有景，但无法确认她到底与谁存在劳动关系。至于银行对账单，没有一笔钱能显示这些单

位与她存在关系。

经律师这么一分析，曹文凌心里开始不安起来。

专卖授权锁定被告 追加被告未获准许

“事实真相隐藏得越深，越需要下大功夫挖掘实情。”于律师边整理证据边与曹文凌聊她工作中的事情。当聊到她这个店只销售一款叫柏丽廊品牌的灯具与家具时，于律师问这是为什么？曹文凌回答，只有公司有专卖授权。

于是，曹文凌找来一张她工作时的卡片，上面清楚地标明王霞芬是该品牌灯具家具的专卖权人。又费尽周折，她终于找到一张已被当作垫纸镶进相框里的专卖授权书的照片。

“这个专卖授权在北京还有没有其他单位？如果没有，曹文凌与公司的劳动关系就可以确认了。”于律师通过联系广东这个厂家，确认该厂在北京仅将专卖授权给了王霞芬一人。

得到这个信息，于律师顿感轻松。接下来，于律师通过居然之家管理人员，确认曹文凌在柏丽廊工作的事实。曹文凌又找出一些她在工作期间经手的销售合同、交款凭证、同事合影，以及居然之家网上发布的与王霞芬相关的信息等。

证据有了，可案件无法朝着有利于曹文凌的方向走。因为在朝阳区的诉讼中公司不是当事人，如果另案处理又要重新申请劳动仲裁，维权的时间会被拖长。再加上案件马上就要开庭了，于律师决定将公司被告追加进来。

可是，法官当庭宣布不接受追加被告及调查取证的申请。案件就此进入了死胡同。

告状八月从头再来 重新起诉赢得赔偿

从向劳动监察举报到申请劳动仲裁再到朝阳法院起诉，时间整整过去8个多月了，可曹文凌什么也没得到，一切只能从头再来。

为加快案件进程，于律师来到丰台区仲裁委，向立案负责人讲明案件情况。由于与曹文凌有直接关系的个体工商户注销了，在不能将经营者与用人单位共同列为被申请人的情况下，仲裁可以对此案不予受理。该负责人认可这种做法，并出具了不予受理决定书。

曹文凌直接来到法院起诉。于律师将所有证据进行分类分析，用专卖授权书、工作照片、微信聊天截图等来证明王霞芬所属公司是北京唯一一家柏丽廊品牌商品销售商的事实。通过曹文凌经手的销售合同、付款凭证证明其在居然之家工作的事实。对于银行对账单中发放工资与用人单位不一致的问题不回避，指出这些单位均为与王霞芬有关系的人。在此基础上，通过固定的工资发放记录证明曹文凌工作的起始时间。

在办案过程中，于律师通过细致分析，包括每个细小数字的不同中找出有利于当事人的信息。比如，从银行对账单中找了千元左右的交易均系曹文凌代公司向居然之家交纳的水电费用。据此，进一步推翻公司一直主张的曹文凌与公司无关的主张。

为使证据更为充分，于律师就调查取证一事与法官多次沟通，多次前往居然之家联系该单位的业务部门及财务部门经理，将法院要调查的内容一一与他们沟通。这些工作，为后来法院的调查取证奠定了基础。

当法院再次开庭时，面对各项证据，公司代理律师无言以对。至此，法院认为，曹文凌在职期间，该公司未与其签订书面劳动合同，根据《劳动合同法》第82条规定，应向其支付未签订书面劳动合同二倍工资差额52800元。因公司未依法为其缴纳社会保险，公司须向其支付解除劳动关系经济补偿金5500元。

曹文凌胜诉了，但公司不服提起上诉。近日，二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

车辆肇事被交警扣押 车主能否拒付停车费

□颜东岳

编辑同志：

三个月前，我驾驶小车交通肇事，交警部门便一直扣押着我的小车。我虽然曾经以我已投保交强险和商业险，足够保证对受害人的赔偿为由要求返还，可交警部门就是置之不理。

近日，我同受害人达成赔偿协议且已付清相关款项后，交警部门虽同意我将车取回，但却要求我按30元/天支付停车费，并承担为确定事故责任、损失大小，而对小车进行检测、检验、技术鉴定的费用。我同时发现，我的小车在停放期间，已被他人私自使用，甚至车身多处被刮伤。

请问：我能否拒绝支付相关费用并要求交警部门赔偿损失？

读者：江雪梅

江雪梅读者：

你不仅有权拒绝承担停车费和检测、检验、鉴定费，还可以要求交警部门赔偿损失。

一方面，交警部门无权要求你承担相关费用。《行政强制法》第二十五条规定：“查封、扣押的期限不得超过三十日；情况复杂的，经行政机关负责人批准，可以延长，但是延长期限不得超过三十日。法律、行政法规另有规定的除外。延长查封、扣押的决定应当及时书面告知当事人，并说明理由。对物品需要进行检测、检验、检疫或者技术鉴定的，查封、扣押的期间不包括检测、检验、检疫或者技术鉴定的期间。检测、检验、检疫或者技术鉴定的期间应当明确，并书面告知当事人。检测、检验、检疫或者技术鉴定的费用由行政机关承担。”

正因为交警部门扣押你的小车属于行政执法行为，决定了其只能自行承担停车费以及为确定事故责任、损失大小，而对小车进行检测、检验、技术鉴定的费用。同时，交警部门扣押小车长达3个月之久，也是对上述规定的违反。

另一方面，你有权要求交警部门赔偿损失。《行政强制法》第二十六条、第六十八条分别规定：“对查封、扣押的场所、设施或者财物，行政机关应当妥善保管，不得使用或者损毁；造成损失的，应当承担赔偿责任。对查封的场所、设施或者财物，行政机关可以委托第三人保管，第三人不得损毁或者擅自转移、处置。因第三人的原因造成的损失，行政机关先行赔付后，有权向第三人追偿。因查封、扣押发生的保管费用由行政机关承担。”“违反本法规定，给公民、法人或者其他组织造成损失的，依法给予赔偿。违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

这就是说，如果交警部门未经你许可擅自使用或让他人使用你的小车，使你遭受了损失，你有权向交警部门索要赔偿。

■有问必答

提问：技术服务公司职工 林历原 回答：北京市总工会法律服务中心 胡芳

协商解除劳动关系，我有权得到代通知金吗？

□本报记者 王香阁

技术服务公司职工 林历原：我于2015年5月被一家公司聘用，在研发部担任开发工程师，合同约定月工资为1.3万元。

因公司经营困难，从2016年8月1日起一直未发工资。领导说，如果我继续留在公司只能欠薪，若我同意从2016年11月1日起解除劳动合同，公司愿意补齐我所有的工资，并另外支付1.5万元作为经济补偿。我同意了，

但提出单位应当再支付一个月工资作为代通知金，可领导说双方是协商一致解除劳动合同无须支付代通知金，请问领导说的对吗？

胡芳：用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同无须支付代通知金。代通知金产生的基础在于预告解除，即当用人单位以《劳动合同法》第40条规定的劳动者不胜任工作、医疗期满或者

客观情形发生重大变化提出解除劳动合同，又未提前一个月通知劳动者的，才应当向劳动者支付一个月的代通知金。

而协商解除为即时解除，不需要提前一个月通知。所以从法律层面上来讲，在协商解除劳动合同时，用人单位不需要向员工支付一个月的代通知金。但是实践中很多企业为了提高员工在协商解除时的接受度，增加协商解

除的几率，在与员工协商解除劳动合同时，一般情形下，都向员工支付了代通知金。

