

离开29年还与单位存在劳动关系 以双重劳动关系为由辞退员工赔11万

聘用双重劳动关系员工需防俩风险

新单位应关注原单位是否按时足额缴纳社保，避免员工丧失工伤待遇

□本报记者 王香阁

法律并不禁止下岗职工与新单位建立劳动关系,而招用这样的职工,企业就无需再为其缴纳社会保险费了。或许是看中了每年每人可以节省数千元的社保费用,一些企业聘用了这种具有双重劳动关系的职工。可是,由于忽视相应的管理,最终引发一些劳动争议。此外,还有一些企业以为职工一离开企业就与其无关了。殊不知,因为离职手续不完善等原因,给自己带来不少麻烦。

最近,记者采访的以下两个案件就是例证。其一是离开单位已经29年的员工,突然来到单位办理退休手续。由于单位不能举证证明双方已经解除劳动关系,所以,法院终审判决双方仍然存在劳动关系。可单位在这段时间里没给该员工缴纳社保,如何办理退休手续成了难题。其二是一家单位聘用一位下岗职工,11年后又因辞退该职工支付了11万元赔偿金。

案例1 离开公司29年 法院判决与原单位仍存劳动关系

在涉及双重劳动关系的劳动争议中,一般都是后来形成劳动关系的新单位与劳动者之间的纠纷,但本案却是原单位与职工发生的劳动争议案件。

2015年9月,满头白发的一个男人走进远虹达机械公司人力资源部的办公室,要求公司给他办退休手续。30多岁的高主任拿着对方的身份证问:“您是这公司的吗?我怎么不认识您?”

对方答道:“我叫程友堂,1982年公司向社会招工时的,1986年12月回家待岗。那时你还没来呢,所以不认识我。快到退休年龄了,所以来办手续。”

向公司老员工一打听,还真有程友堂这个人,但已于1986年9月离开单位。高主任告诉他:“您已经自动离职29年,公司无法给您办退休。”

一个月后,公司接到仲裁受理通知书。原来程友堂把公司告了,要求公司为他补缴1982年至今的社会保险。

仲裁委经过审理,未支持程友堂的请求事项,但认定其于1982年8月入职远虹达机械公司,1986年9月回家待岗。此后,双方均未对该裁决提起诉讼。

过了一段时间,程友堂再次申请劳动仲裁,请求确认他与远虹达机械公司存在劳动关系。仲裁委不予受理,他又起诉到法院。

法院庭审时,程友堂提交两份证据:一个是独生子女证,该证记载的程友堂的工作单位是远虹达机械公司,并盖有该公司公章。另一份证据是1986年的工资结算明细表,上面也加盖了公司公章。针对第二份证据,单位提交财务室两位工作人员的证言,证明程友堂来部门要求打印当年的工资明细,二人未经领导批准就给他打印了,并加盖了公章。

公司认为程友堂从1986年9月走后29年未联系,也未主张权利,属于自动离职。双方又没有劳

动合同,所以并不存在劳动关系。

程友堂反驳说:“上次仲裁已认定我于1982年8月进入公司,1986年9月回家待岗,这证明我与公司在1986年9月之前是存在劳动关系的。我是正式招工进来的,依据当时的法律规定,单位要与我解除劳动关系,必须出具解除手续并将此材料上报到劳动部门审批,然后再把我的档案转到街道并向街道支付安置费。单位一直没跟我解除劳动关系,所以劳动关系应该是从1982年8月入职持续到现在。”

单位提交了程友堂的社保缴费记录作为证据,上面显示其2000年的社保费是由炊传食品公司缴纳的。公司认为他离开公司后与其他企业建立了新的劳动关系,他与公司自然就不存在劳动关系了。

法院认为,公司提交程友堂的社保缴费记录欲证明他在2000年与其他企业存在劳动关系,依据《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)》第8条规定,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。由此可见,法律并未禁止双重劳动关系,所以程友堂是否与其他企业存在劳动关系,并不能否定他与远虹达机械公司之间存在劳动关系的事实。虽然公司主张双方已解除了劳动关系,但未提供证据加以证明,最后法院判决双方存在劳动关系。

“我们不服又上诉到中院,近日二审法院终审判决驳回上诉,维持原判。估计这事完了,他确认劳动关系不就是为了办退休吗,可我们没给他缴纳过社保,没法办理退休手续。麻烦啊!”高主任说。

案例2 以双重劳动关系为由辞退员工 单位支付11万赔偿金

“他下岗后我们单位好心招用了他,后来不用他就把公司告了。仲裁没受理,一审法院让我们支付经济补偿。他不满意又接着告,结果现在二审法院判决公司向他支付违法解除劳动关系赔偿金11万元。这不是好心没好报嘛!”石键金属公司人力资源部张部长不断向记者抱怨。

张部长说的这位职工叫陈术楠,原在构件六厂工作。2004年在该厂每月给一部分生活费、缴纳社会保险的条件下,他在下岗通知书上签了字。

2005年1月,该公司招聘员工,陈术楠以下岗职工的身份被街道推荐过来。经过两个月的试用,公司觉得他干得不错,便把他留了下来。就这样,他在这家公司一直工作到2015年11月底。

“2015年11月初,我们跟其他职工续签合同,其中入职时间长、符合条件的,公司就跟他们签订了无固定期限的。陈术楠知道后来找我,说他也来签无固定期限劳动合同。虽然他来公司工作将近11年了,但他是下岗职工啊,有双重劳动关系,身份不一样,我们没法跟他签。”张部长说,原单位给陈术楠每月缴纳社会保险、支付生活费,这种情况下公司无法再给他缴社保费,更不用说签订无固定期限劳动合同了。

陈术楠则有他自己的想法:“原单位每月都是按最低档的标准给我缴纳社保费,以后退休金

拿的少。如果石键金属公司跟我签订无固定期限劳动合同,再把社保关系转过来,在这儿退休就能多拿点养老金。”

他的想法虽好可公司不同意,在其多次要求签订无固定期限劳动合同后,公司于2015年底以他与构件六厂存在劳动关系为由将其辞退。

随后,陈术楠申请仲裁维权。仲裁委不予受理,他又到法院起诉。

庭审时,公司明确表示无法再为他安排工作岗位。经过协商,陈术楠同意以支付解除劳动合同经济补偿金或赔偿金的方式解决劳动关系问题,但在数额上双方未达成一致。法院判决公司向陈术楠支付解除劳动合同经济补偿金5.5万元。

“陈术楠是双重劳动关系,按理说我们可以随时辞退他而不用支付任何费用。一审法院这样判了,我们虽然不服,但想想他工作这么多年也不容易,为了息事宁人公司就打算给他,可他又上诉了。”张部长说。

二审法院经过审理,认为公司以陈术楠与构件六厂存在劳动关系为由解除了双方的劳动关系,该理由不符合《劳动合同法》第39条、第40条、第41条及《劳动合同法实施条例》第19条规定的用人单位可以与劳动者解除劳动合同的情形,所以构成违法解除,近日法院判决公司向陈术楠支付违法解除劳动合同赔偿金11万元。

工会说法 使用双重劳动关系员工 企业需防范两种用工风险

记者在采访时了解到,《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。本法第39条第4款则规定,劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的,用人单位可以解除劳动合同。此外,《劳动合同法》第91条规定,用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。

从上述法律规定可以看出,我国法律允许企业招聘使用已与其他用人单位建立劳动关系的劳动者,即劳动者可以建立双重劳动关系。

北京市总工会法律服务中心的杨雪峰告诉记者,法律不禁止双重劳动关系的存在,但企业招用双重劳动关系人员存在一定风

险。这种风险主要有两种:其一,企业要及时关注职工原单位是否按时为其缴纳社会保险了,因为一旦中断,由于该企业与职工目前正存在劳动关系,有申报和缴纳社保责任,所以必须为职工足额补缴,否则涉嫌违规。但要随时掌握其他单位为本企业职工缴纳社保费的动态,要耗费一定的时间和人力成本,也是很麻烦的一件事。

其二,若双重劳动关系职工发生工伤事故,因后来的企业无法为其缴纳工伤保险,导致该职工无法享受工伤保险待遇,所以,相应的费用要全部由企业承担。

因此,杨雪峰提醒用人单位,要充分认识和了解使用双重劳动关系员工存在的风险,随时堵塞各种管理中的漏洞,依法保障员工合法权益,避免劳动争议的发生,构建和谐稳定的劳动关系。

孩子在他人小区玩耍受伤 物业不能因其是外人拒赔

编辑同志:

我家附近有一家环境不错、娱乐设施一应俱全的小区。闲来无事时,我有时会带6岁的女儿去玩耍,小区物业公司也一直没有阻拦过。

半个月前的周末,我照常带女儿去玩滑梯时,因铁架中的横梁突然脱落而受到伤害,并花去2300余元医疗费用。

原来,该铁架在三天前就已经脱落,但物业公司没有加以维修,只是将脱落的横梁放回原处,甚至没有作出任何安全警示,以至于让人无法察觉到危险的存在。事后,我曾曾多次要求物业公司赔偿,但一再遭到拒绝,其理由是我女儿是外人,本来就不该使用小区娱乐器材玩耍,擅自进入只能自食其果。

请问:物业公司的说法对吗?

读者:张晓蕾

张晓蕾读者:

物业公司的说法错误,其照样必须承担赔偿责任。

一方面,物业公司违反了自身的法定职责。

《物业管理条例》第二条规定:“本条例所称物业管理,是指业主通过选聘物业服务企业,由业主和物业服务企业按照物业服务合同约定,对房屋及配套的设施设备和相关场地进行维修、养护、管理,维护物业管理区域内的环境卫生和相关秩序的活动。”即物业公司作为小区的管理者,负有对小区内的娱乐器材等配套设施进行管理、维修、养护的义务。

在滑梯已经出现脱落的情况下,物业公司明知存在潜在的安全隐患却没有加以维修,甚至只是放回原处,没有作出任何安全警示,导致不明真相者照常使用,无疑是对可能造成的损害疏忽大意或者轻信能够避免,也就是说,其具有主观上的过错。

另一方面,物业公司必须承担赔偿责任。

《侵权责任法》第三十七条规定:“宾馆、商场、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。”虽然小区的娱乐场所限于一定区域之内,但由于许可不特定的人出入、允许不特定的人使用,决定了其照样具有公共场所的特征。

本案中,物业公司作为管理人却未尽安全保障义务,自然难辞其咎。

同时,《民法通则》第126条也指出:“建筑物或者其他设施以及建筑物上的搁置物、悬挂物发生倒塌、脱落、坠落造成他人损害的,它的所有人或者管理人应当承担民事责任,但能够证明自己没有过错的除外。”即只要被相关物件造成损害,只要所有人或者管理人存在过错,则不管受害人是谁,都有权索要赔偿。与之对应,物业公司自然不能拿你女儿是外人而推卸责任。更何况你女儿不时前往玩耍,物业公司一直未加拒绝,也属于默认。

(颜东岳)