

# 遭逆向派遣关联用工 员工可从“头”索赔

□本报记者 王香阑

员工在同一家企业工作多年，但每次签订劳动合同的主体在不断变化，这种现象已经不是个案。

当劳动者遇到企业收购、与关联企业轮流订立劳动合同，或被录用后单位又要求与派遣公司签订劳动合同后又转回来工作即逆向派遣时，员工因法定情形解除劳动合同，或是用人单位终止劳动合同、违法解除劳动关系，其经济补偿该如何计算？是按此前的连续工龄计算，还是按最后履行的合同期限计算？

以下3个案例给出的注解是：员工均可按连续工作年限主张经济补偿或者赔偿。

## 案例1

### 企业被收购，单位须按累计工作年限支付赔偿

2005年6月，刘卫军入职录文印刷厂做了一名印刷工，其后双方签订劳动合同至2007年12月31日。这期间，D集团收购了录文印刷厂，并以该厂印刷设备作为出资，于2007年10月与另外两家企业共同成立谛踩印刷公司。2008年1月1日，刘卫军与谛踩印刷公司签订劳动合同，期满后续签至2017年12月31日。

2017年4月，单位以“多次违反公司规章制度”为由将刘卫军辞退。刘卫军申请仲裁，要求谛踩印刷公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

经过审理，仲裁委认定单位构成违法解除劳动合同，须支付违法解除劳动合同赔偿金。

但是，在计算工作年限时，单位认为：“谛踩印刷公司是2007年10月成立的，当时股东之间约定录文印刷厂的员工以劳务输出的方式到新公司工作，我们还与录文印刷厂签订了《劳务输出协议》，所以刘卫军被派遣到谛踩印刷公司工作。双方于2008

年1月1日签订劳动合同，从此时起双方才建立劳动关系，之前的工龄不能累计，因而赔偿金只能从2008年1月起计算。”

刘卫军则称：“我从录文印刷厂转移至谛踩印刷公司工作是单位安排的，工龄应从2005年6月起连续计算，所以赔偿金也应从2005年6月开始支付。”

近日，仲裁委裁决谛踩印刷公司向刘卫军支付违法解除劳动合同赔偿金应从2005年6月起计算，共支付10万元。

仲裁委认为，《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5条规定，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38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。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，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”。因此，刘卫军的赔偿金应从2005年6月起按累计工作年限进行计算。

## 案例2

### 遭遇逆向派遣，员工按累计工龄计算经济补偿

河北女孩周晓娟于2012年1月被业晨榎公司招聘为导购员，但签订劳动合同时用人单位却变成了多员缘劳务中心。就这样，她成了一名派遣工，此后又被业晨榎公司派到超市工作。

一年后，业晨榎公司将周晓娟提拔为业务员，但其派遣工的

身份并没有改变。2016年1月，周晓娟升职为督导员，负责管理十几家超市的导购工作。此时，业晨榎公司直接与她签订了3年固定期限劳动合同。

2017年初，公司经营发生变化，领导打算将周晓娟调到外埠工作。她不同意，公司便从5月起停发其工资。2017年8月，她以单位拖欠工资为由辞职，然后申请仲裁，要求公司支付工资并从2012年1月起计算支付解除劳动合同经济补偿。

庭审时，业晨榎公司称：“周晓娟入职之初是导购员，后来升职为业务员，再后来才升任督导员。在成为督导员之前，她的用工形式是劳务派遣，升任督导员之后本公司才与她直接签订劳动合同，所以与她之间的劳动关系是从2016年1月起建立的。”

仲裁委经过审理，裁决业晨榎公司向周晓娟支付拖欠工资、解除劳动合同经济补偿金等5.6万元，其中经济补偿是从2012年1月起开始计算的。

明明是周晓娟2012年1月与多员缘劳务中心签订的劳动合同，期满后续签一次，2016年1月才与业晨榎公司签订三年期限劳动合同的，为何经济补偿要从2012年1月起计算呢？

其中的原因有二：首先，2012年1月招聘、面试、入职，都是由业晨榎公司人事部进行的，周晓娟提供往来邮件作为证据。入职当天，她在业晨榎公司人事部的办公室签订劳动合同，且合同中的主要条款，包括用人单位名称、合同期限、工资标准等均由该人事部人员单方填写，不仅当时没有多员缘劳务中心的人员在场，其后周晓娟也从未去过该劳务中心。

其次，周晓娟入职后，虽然从导购员升职为业务员、督导员，工作范围仅在原基础上有所扩大，从劳动合同及双方在庭审

时的陈述能够确定，她从入职一直持续工作至2017年8月辞职，从未有过间断。所以，对于其经济补偿金的计算起点，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（四）》的规定，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”的情形，因而应从2012年1月起按累计工龄计算周晓娟的经济补偿数额。

## 案例3

### 关联企业轮流用工，经济补偿应当连续计算

“讯吉快餐公司是一家专门承包大中型企业职工食堂的企业，我从2013年1月1日开始在该公司工作。其中，从2013年1月1日至2014年12月31日，我是由越诚鑫兆劳务派遣公司派遣到讯吉快餐公司的。2015年1月1日，越诚吉辉劳务派遣公司与我签订3年期限劳动合同，除了变更合同主体外，其他什么都没变，我仍在讯吉快餐公司工作，岗位、待遇还是原来那样。”李支浩介绍，2017年3月31日，因单位未给缴纳社会保险，他向讯吉快餐公司邮寄解除劳动合同通知书，第二天该公司签收此邮件。

随后，李支浩申请劳动仲裁，要求讯吉快餐公司、越诚吉辉劳务派遣公司支付2013年1月1日至2017年3月31日期间的解除劳动合同经济补偿金。庭审时，讯吉快餐公司提交李支浩与越诚鑫兆劳务派遣公司签订的劳动合同，证明在2013年1月1日至2014年12月31日期间李支浩与越诚吉辉劳务派遣公司不存在劳动关系。不久，仲裁委裁决被申请人向李支浩支付2015年1月1日至2017年3月31日解除劳动合同经济补偿。他不服，又起诉至法院。

法院审理时，李支浩提交越

诚鑫兆劳务派遣公司与越诚吉辉劳务派遣公司的工商信息，证明两家企业是关联公司。同时，他将讯吉快餐公司在仲裁阶段提交的他与越诚鑫兆劳务派遣公司签订的劳动合同作为证据，证明他自2013年1月1日起即被派遣至讯吉快餐公司，工作地点、岗位都未发生变化。

两被告认可工商信息的真实性，但主张它不能体现两公司系关联公司。对于劳动合同，两被告主张讯吉快餐公司是用人单位，劳动合同的主体是越诚鑫兆劳务派遣公司，与本案没有关系。

法院经过审理，判决越诚吉辉劳务派遣公司向李支浩支付2013年1月1日至2017年3月31日解除劳动关系经济补偿金1.4万元，讯吉快餐公司承担连带责任。

本案中，依据《劳动合同法》的规定，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。因越诚吉辉劳务派遣公司未提交证据证明为李支浩缴纳了社会保险，所以应当支付解除劳动关系经济补偿金。

另外，李支浩先后由越诚鑫兆劳务派遣公司及越诚吉辉劳务派遣公司派遣到讯吉快餐公司工作，两公司的法定代表人相同，且李支浩的工作场所、工作岗位均未发生变更，所以依据《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（四）》第五条“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；……（四）用人单位及其关联企业或劳动者轮流订立劳动合同”的规定，越诚吉辉劳务派遣公司应当支付李支浩2013年1月1日至2017年3月31日解除劳动关系的经济补偿金。

# 除法规规定事项外不得扣薪 员工遭单位罚款可要求返还

□本报记者 王香阑

## 基本案情

2013年1月1日，赵视腾入职憎佃技术公司做了一名车间管理员，双方还签订一份三年劳动合同。2015年底，公司将他调到后勤部工作，并于2016年1月与他续签5年劳动合同。

“2017年4月我拿到工资条时，发现上面备注栏里注明‘罚款1500元’。我去找领导询问，对方说我未完成岗位职责因而被罚款。”赵视腾说，经多次找公司协商未果，他便申请劳动仲裁，要求公司返还1500元罚款。

经过审理，仲裁委支持了他的主张。公司对裁决不服，到法院提起诉讼。近日，法院判决憎佃技术公司返还赵视腾1500元罚款。

## 案件分析

法院审理时，公司称2017年元旦期间有门卫未按规定值守是赵视腾失职，并提交三份证据予

以证明：1、聊天记录截图、同事书面证言，证明赵视腾负责门卫工作；2、部门主管与赵视腾的谈话录音文字，证明其工作不称职；3、《职工处罚办法》，证明对不称职的员工，公司可以罚款。

赵视腾不认可单位的主张，称2017年2月起他才接手门卫工作，之前的事与他无关。虽然认可曾与部门主管谈过话，但公司只提交录音文字整理而未出示录音原件，所以不认可其真实性及证明目的。同时，他说从未见过《职工处罚办法》。

法院审理认为，公司提交的三项证据存在不足：首先，这些证据不能充分证实赵视腾在2017年元旦期间的具体工作职责范围，即无法证明他元旦期间负责门卫工作；

其次，单位证人未出庭接受质询，依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第五

十五条“证人应当出庭作证，接受当事人的质询。证人在人民法院组织双方当事人交换证据时出席陈述证言的，可视为出庭作证”，及该法第六十九条“无正当理由未出庭作证的证人证言，不能单独作为认定案件事实的依据”的规定，其证言不会被采信；

第三，公司未出示证据证明已向赵视腾公示《职工处罚办法》，或者赵视腾已知其内容。同时，《北京市工资支付规定》第十一条规定，用人单位不得随意扣除劳动者工资。除法律、法规、规章规定的事项外，用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。而公司无法证明其扣罚赵视腾1500元工资符合此项规定。

综上，对于赵视腾要求憎佃技术公司返还1500元罚款的请求，法院予以支持。

# “黑中介”出没 大学生寒假求职需“擦亮眼”

## 案情介绍：

寒假来临，很多大学生都想着找份兼职既能补贴生活费也能增加社会经验。北七家镇某高校大学生小刘寒假找兼职却被中介骗了200元，来到北七家法律援助工作站求助。小刘在校内接到一张宣传单写着厂家直聘寒假工，找上门发现是中介，没经住忽悠的小刘交了200元中介费后被带到某手套厂面试，之后就没了下文，小刘多次要求中介退还中介费，中介却推脱已履行了中介义务，是小刘自己面试不合格，拒绝退还。

## 法律分析：

工作人员安抚小刘，大学生找兼职值得鼓励，但选中介时一定要“擦亮眼”，根据《就业促进法》第四十条相关规定，设立职业中介机构应当在工商行政管理部门办理登记后，向劳动行政部门申请行政许可，未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动，《就业促进法》第六十四条也规定：“违反本法规定，未经许

可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动行政部门或者其他主管部门依法予以关闭；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款”，因此要看对方有无“工商营业执照”和“人力资源服务许可证”，在现场无法查验的情况下可以登录北京市工商局官网“信息报告公示系统”查询对方有无执照，还可以向劳动行政部门核实对方是否有许可证。

如果证实中介没有资质或有资质但服务不规范，包括大学生在内的广大求职者可以拨打12315热线或向劳动行政部门投诉举报。最后，在工作人员的建议下，小刘拨打了12315热线，事件正在处理中。



昌平工商专栏