

有人招有人用从不让闲着 发工资奖金时却乱打折扣

仨公司混同用工连带赔偿83万

□本报记者 赵新政

作为懂技术又会经营的专家，苏国富从省农科下海后应聘到北京一家物种科技公司担任高管。按照约定，该公司应当每年给予其年薪40万元。实际上，该公司却与另外两家关联公司轮换使用他，让他在每个公司工作的时间都不足一年。

三年后，因公司一直未兑现原来的承诺，苏国富提出了辞职。当他要求公司支付相应待遇时，三家公司联合起来应对，先是否认与其存在劳动关系，接着否认欠薪，后来还不承认他有休年假的权利。

一气之下，他提出总额达98万余元索赔要求。经法院审理，3月9日，法院终审判决三家公司连带赔偿其绩效工资、奖金、未签劳动合同二倍工资差额及未休年假工资等合计83万余元。

不按约定支付工资 公司高管辞职索赔

苏国富今年55岁，1983年分配到省农林科学院旱作农业研究所工作。此后，他带着技术创业取得较好业绩。2014年6月4日，他入职北京这家物种公司工作，担任公司销售高管。2016年11月1日，物种公司又将其派遣至育种公司工作。

“我接触到的所谓的物种公司、种业公司、育种公司，是三个牌子，一套人马，统一受物种公司管理。”苏国富说，公司与他约定年薪40万元，其中包括基本工资、绩效工资两部分。实际上，从入职至2015年9月30日，他每月基本工资是2.5万元，自2015年10月1日起每月涨至2.65万元。

“公司与我约定，绩效工资按年度发放，但从未发放过绩效工资。”苏国富说，公司给定的奖金也是按年度发放，但未明确奖金发放标准，他在职3年收到两次资金，即每年10万元，差一年未发放。

“对我没有考勤要求，且考勤情况与工资不直接挂钩。”苏国富说，因物种公司一直未支付

其绩效工资，且其发现公司运作不合法、不正规，故于2017年3月27日以电子邮件的形式向物种公司提出辞职，物种公司通知其于当年4月30日双方解除劳动关系。

此后，苏国富以要求物种公司支付绩效工资、未续签劳动合同二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金、奖金为由向仲裁委提出申请，仲裁委裁决驳回其全部申请。

员工举证混同用工 三家单位极力撇清

苏国富不服裁决，在法定期限内向法院提起诉讼。请求法院判令物种公司、种业公司、育种公司向其支付2014年6月4日至2017年4月30日绩效工资、2016年7月1日至2017年4月30日期间奖金、2016年6月4日至2017年4月30日未续签劳动合同二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金、未休年假工资等共计98万余元。

法院庭审时物种公司辩称，苏国富与其不存在劳动关系，不同意他的诉讼请求。

种业公司辩称，苏国富2014年6月4日入职本公司。入职后，本公司多次找他签订劳动合同，但他以种种理由推脱。2017年3月27日，他又称不适应公司的运作，主动提出辞职。由于本公司已足额支付工资且苏国富的诉讼请求超过诉讼时效，故不同意其诉求。

育种公司辩称，其与苏国富不存在劳动关系，不同意他的诉讼请求。

苏国富提交银行交易记录载明，2016年8月以前，其工资由种业公司支付，此后由育种公司支付。

苏国富称其与物种公司存在劳动关系，但物种公司、种业公司、育种公司是混同用工。另外，其自入职后除2015年休过8天年假外，未休年假天数为30天。

为证明自己的主张，苏国富向法院提交了《聘用意向书》。该意向书载明：尊敬的苏国富先

生，我公司已意向决定聘用您担任种业公司高层管理（主管销售）职务，工作地点在北京。聘用期间为两年；您的工作直接向种业公司总经理汇报，由其负责安排您的具体工作任务，并评估您的工作表现。年薪40万元，包括基本工资和以完成公司的年度销售计划和管理目标情况为绩效考核指标的绩效工资。奖金（以之前与种业公司总经理口头协商为主），根据公司相关政策，结合公司业绩和个人表现，每年给予浮动奖金。

物种公司在该意向书上加盖公章。苏国富在应聘者处签名。同时，该意向书还载明：本人同意接受上述条件，自愿加入物种公司。

物种公司、种业公司认可该证据的真实性，但极力否认彼此存在混同用工。两家公司表示，种业公司没有人力资源人员，物种公司与种业公司有业务合作关系，故种业公司委托物种公司招聘人员，两家公司可以互用公章。由于工作人员失误，在本应加盖种业公司公章的意向书中加盖了物种公司的公章。

聘书邮件还原真相 关联用工连带赔偿

在法庭上，苏国富继续举证，并提交一份《关于员工隶属关系变更》的电子邮件。该邮件是物种公司人力资源部龚某2016年10月24日发出的，收件人是员工群，其内容是：各位同事，因集团发展需要，自2016年11月1日起种业公司业务及隶属人员调整至育种公司。劳动合同将陆续进行公司名称的变更。社保及住房公积金也转移至育种公司。

物种公司、种业公司、育种公司不认可该证据的真实性，并表示龚某不是物种公司的员工，而是育种公司的人力资源专员。

物种公司还主张，苏国富与种业公司签订《聘用意向书》时，仍在山东某公司工作，故该《聘用意向书》不是劳动合同。

2014年6月4日，苏国富正式入职种业公司，种业公司与苏国富从未约定过绩效工资和奖金。

法院经审理查明，种业公司与育种公司股东有重叠，种业公司管理育种公司；物种公司与育种公司的董事为同一人。由此，法院认为，从双方当事人的陈述及调查结果看，物种公司、种业公司、育种公司具有关联关系，当事人签订的《聘用意向书》具有劳动合同的构成要件，该份意向书具有劳动合同的效力。该意向书中虽约定苏国富的职务是种业公司高层管理职务，但该意向书中明确载明苏国富自愿加入物种公司，且物种公司在该意向书上加盖了公章，故确认苏国富入职物种公司后被派往种业公司工作。

物种公司虽主张其是受种业公司委托招聘苏国富，但针对该主张，其未提供相应的证据证明，故法院对其抗辩理由不予采信。种业公司、育种公司虽主张系种业公司将苏国富派往育种公司工作，但种业公司并非劳动关系中的用人单位，不具有派遣苏国富到其他关联企业工作的资格，故法院对于种业公司、育种公司这个主张不予采信，苏国富育种公司工作应视为物种公司派遣。

综上，法院认定苏国富与物种公司存在劳动关系，物种公司为用人单位，种业公司、育种公司为实际用人单位。据此，依照《劳动法》第45条，《劳动合同法》第30条第1款、第82条规定，法院判决物种公司于判决生效后十日内支付苏国富相应期间绩效工资255279.66元、奖金83333.33元、未续签劳动合同二倍工资差额383166.67元、未休年假工资114942.53元，以上各项合计836722.19元。种业公司、育种公司对物种公司的上述给付义务承担连带责任，驳回苏国富的其他诉讼请求。

三家公司不服判决，提起上诉。近日，二审法院终审判决：驳回上诉，维持原判。

工资中包含社保补贴 离职经济补偿怎样算？

编辑同志：

我入职到一家公司时，约定的月工资为2200元，所有社会保险费用作为补贴直接发放给我，共计每月800元，公司不再承担向有关部门缴纳社会保险费用的义务。

近日，我与公司经协商同意解除劳动合同，可对于应当按三年给予我3个月的离职经济补偿金，公司表示只能以实发月工资2200元为基数计算。我认为应当按3000元发放，理由是根据《关于工资总额组成的规定》第四条之规定，工资总额包含补贴，公司发放给我的社会保险补贴也属于补贴，因此必须计入工资总额。

请问：我的观点对吗？

读者：柳如萍

柳如萍读者：

你不能要求将社会保险补贴计入工资总额，并以此计算离职经济补偿金。

虽然《关于工资总额组成的规定》第四条中已将“补贴”纳入工资总额的组成部分，且没有对“补贴”具体范围加以限定，但这并不等于所有的补贴都属于工资，因为该规定第五条、第八条已经补充说明“计时工资是指按计时工资标准（包括地区生活费补贴）和工作时间支付给个人的劳动报酬。”“津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴。……（二）物价补贴。包括：为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴。”

与之对应，工资补贴包括生活费补贴和物价补贴，是为了保证职工工资水平不受当地物价影响所采取的生活保障措施，其福利性显而易见。而国家建立社会保险制度，是为了保障劳动者在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下能够从国家和社会获得物质帮助，是个人风险的社会化分担，具有公益性、社会共济性，本质上是属于社会保障，不属于生活费补贴和物价补贴。正因为如此，社保补贴不能作为经济补偿金的缴纳基数。

值得一提的是，《社会保险法》第十条、第二十三条、第三十三条、第四十四条、第五十三条，已经将向有关部门缴纳社会保险费用作为用人单位与劳动者双方或一方的法定义务和强制义务，因此，用人单位与劳动者不能以约定方式，把用人单位应当缴纳的社会保险费用直接发放给劳动者。

你与公司之间的相关约定，是对法律强制性规定的违反，依据《劳动合同法》第二十六条之规定，当属无效。本法第八十六条指出：“劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。”

颜梅生 法官

农民工因劳务致已损害 雇主按过错承担责任

案情介绍：

外来务工人员黎某在管某承建的工地从事临时性垃圾装卸工作，2017年5月，黎某在卸垃圾过程中右手手指被砸伤，治疗后部分手指功能受损，经鉴定为十级伤残。管某在垫付了全部医疗费后，双方关于人身损害赔偿协调未果，共同来到北七家法律援助工作站。

法律分析：

管某称黎某用手代替专业工具卸垃圾，违背了操作规程，应该自己承担事故责任，自己帮其垫付了医疗费已是仁至义尽。黎某承认因工具不顺手徒手清理垃圾，但那是敬业的表现。

找到矛盾症结后，工作人员指出，《侵权责任法》第三十五条规定：个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害

的，由接受劳务一方承担侵权责任。提供劳务一方因劳务自己受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。

管某与黎某属雇佣关系，管某对黎某未培训到位，未为其提供合理的劳动条件，未尽到安全保障义务，黎某在工作时缺乏对自身安全的足够考量，双方按照各自对该损害的过错应承担相应的责任。最终管某与黎某达成了协议，管某承担80%责任，黎某承担20%责任。由管某支付黎某护理费、鉴定费、伤残赔偿金等共计25000元。



（二）醉酒或者吸毒。其中“导致”这一词眼，明确了醉酒与事故发生有因果联系，即因职工的醉酒导致了事故的发生。您的同事在上班途中发生交通事故，经公安交通管理部门出具的道路交通事故认定书中不承担责任，您的同事当时虽处于醉酒状态，但交通事故的发生与醉酒行为之间缺乏因果关系这一构成要件，表明这一事故的发生与您同事的醉酒无必然联系。据此，您可以向人保部门申请认定工伤。

常律师：

您好。我有一位同事，中午回家吃完饭后，上班途中乘坐的出租车与一辆私家车发生交通事故，经路人报警并拨打120后，同事被送往医院抢救，事故导致同事右腿胫骨骨折，公安交通管理部门出具的道路交通事故认定书中认定私家车司机血液中酒精含量为170.9mg/100ml，属醉酒，承担事故的主要责任，出租车司机未检出酒精，但承担事故的次要责任，同事酒精含量为130.8mg/100ml，在事故中无责任，公司认为我的同事在家吃饭时喝酒了，不应该是工伤。请问我的同事可以向人保部门申请认定工伤吗？

答：

根据《中华人民共和国社会保险法》第三十七条规定，职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com