

企业并购高管下岗 为赖工资否认用工

员工证据有力 终获百万赔偿

近日,北京市大兴区法院审理一起劳动争议纠纷,用人单位——某汽车服务公司因否认劳动关系,且拒不履行法院生效判决,最终向劳动者王某赔偿高达150余万元的工资损失。

辛勤工作二十年 企业并购受牵连

王某于1994年10月入职汽车服务公司,参与汽车服务公司的前期筹划设立工作。汽车服务公司成立后,王某担任总经理助理职务。

2007年10月30日,汽车服务公司研究决定任命王某为公司副总经理职务,任期从2007年10月30日至2022年10月29日。从2011年4月1日起,王某的月工资标准增加至30340元,月固定奖金为10584元。

可是,从2012年起汽车服务公司开始拖欠王某的工资。2013年10月,汽车服务公司被其他公司收购,并直接辞退了王某。

员工依法来维权 单位否认有关联

2013年11月13日,王某向北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求确认汽车服务公司与其存在无固定期限劳动关系。同时,要求汽车服务公司向其支付2012年1月至2013年11月期间被拖欠的工资约44万元。

朝阳仲裁委经过审理,裁决驳回了王某的仲裁请求。王某不服,起诉至北京市朝阳区人民法院。

在朝阳法院审理过程中,王某坚称其与汽车服务公司存在劳动关系;而汽车服务公司辩称,其公司与王某之间不存在劳动关系。

扎实证据来帮助 员工胜诉捍权利

王某为证明自己的主张,提交工资统计表、工资单、个人所得税完税证明及加盖有汽车服务公司公章的任命书。经鉴定,任命书上加盖的汽车服务公司公章

与汽车服务公司在工商档案材料中加盖的公章的印章印文为同一枚印章所盖印。

汽车服务公司不认可鉴定结论,也不认可相关工资统计表、工资单、个人所得税完税证明的真实性,但其不能对否认上述证据的理由作出合理解释。

经朝阳法院询问并释明法律后果,汽车服务公司仍坚持否认双方之间存在劳动关系,并拒绝对王某的工资情况和劳动状况进行答辩。

最终,朝阳法院采信王某的主张,认定汽车服务公司与王某之间存在无固定期限劳动关系。2015年6月3日,朝阳法院判决汽车服务公司与王某继续履行无固定期限劳动关系,并向王某支付2012年1月1日至2013年11月12日期间的工资约36万元。

汽车服务公司不服一审判决,上诉至北京市第三中级人民法院(以下简称北京三中法院)。北京三中法院审理认为,王某提供的证据能够相互印证,足以证明双方之间存在劳动关系。2015年11月17日,北京三中法院驳回了汽车服务公司的上诉。

判决生效不履行 员工维权再发力

王某收到北京三中法院的判决书后,向汽车服务公司的注册地和实际经营地邮寄快递,要求回汽车服务公司上班,继续与汽车服务公司履行劳动合同。但是,王某的快递均被退回。

2016年12月21日,王某到北京市经济技术开发区劳动争议仲裁委员会(以下简称开发区劳仲委)申请劳动仲裁,要求汽车服务公司向王某支付2013年11月13日至2016年12月13日期间的工资损失155万元。开发区劳仲委裁决汽车服务公司向王某支付上述期间工资39万元。

能登记结婚。因此,案例中的丁乙和金某可以先到民政部门办理收养关系解除手续,进而解除其与丁甲之间的兄妹关系,此后,二人就可以顺理成章地办理结婚登记手续了。

现实生活中,有很多收养人没有办理过收养手续,解除收养也就无从谈起。这种情况应该如何处理呢?随着科技的发展,现在可以通过DNA技术确定两个人之间是否具有血缘关系。丁乙和金某也可以申请司法鉴定,明确二人之间“不存在生物学母女关系”,然后到公安部门将户口本的隶属关系由母女改为亲属,这样就可以解除丁甲和丁乙之间的兄妹关系,从而顺利取得结婚证。

尚庆彩 律师

律师说法

本案中,丁甲和丁乙之间属于拟制血亲关系。拟制血亲是指本来没有血缘关系,或没有直接的血缘关系,但法律上确定其地位与血亲关系完全相同。因收养关系而产生的兄妹、姐弟关系,与形成了扶养关系的继父母与继子女、继兄弟姐妹一样,都属于拟制血亲。

关于拟制血亲间的通婚问题,《婚姻法》没有予以明确的规定。从立法本意看,禁止近亲结婚主要是为防止因生理遗传的不健康导致人口素质发展的不良。一般来说,没有血缘关系的拟制血亲兄妹、姐弟不存在因血亲结婚而产生的障碍,是可以结婚的。不过,双方必须在解除抚养关系之后,才

为大兴法院的判决并无不妥,最终判决驳回汽车服务公司的上诉,维持原判。

法官释法

否认用工口说无凭 员工损失理当赔偿

在劳动争议纠纷中,如果用人单位以与劳动者不存在劳动关系为由,拒绝对劳动者主张的入职时间、工资标准、工资支付等问题进行抗辩,人民法院会对用人单位释明证据规则、说明不予抗辩的法律后果。

若用人单位仍坚持主张双方不存在劳动关系,拒绝对劳动者主张的入职时间、工资标准、工资支付等问题进行抗辩,人民法院可以确认双方存在劳动关系的,人民法院可以直接采信劳动者的相关主张,由用人单位承担相应不利后果。

本案中,经人民法院询问、释明法律后果,汽车服务公司仍坚持否认与王某存在劳动关系,并拒绝对王某的工资情况和劳动状况进行答辩。由此,人民法院经过审查,认定双方存在无固定期限劳动关系,并采信了王某关于其工作期间、工资标准的主张,进而判决双方继续履行无固定期限劳动关系,汽车服务公司向王某支付诉争期间的工资。

法院作出的生效判决具有强制执行力。根据相关法律规定,具有执行内容的判决、裁定发生法律效力后,负有执行义务的人应积极履行,否则,应承担相应不利后果。

在本案中,汽车服务公司拒不履行人民法院作出的生效判决,未与王某继续履行无固定期限劳动关系,致使王某在2013年11月13日至2016年12月13日期间无法正常工作。此时,汽车服务公司应承担由此给王某带来的损失。

毛希彤 闫俊慧 法官

获赔后又诉协议无效 协议合法起诉被驳回

近日,密云法院审结一起确认合同无效案件。该案的案由是,发生争议的双方经协商签订了赔偿协议并履行完毕。一年后,一方又以其伤情构成轻伤、和解协议违反法律规定为由,请求法院确认和解协议无效。庭审中,因原告张某未提供相关证据证明其主张,法院依法判决驳回了他的诉讼请求。

案件回放

张某是王某所住小区物业服务中心员工。2017年9月7日,张某(乙方)、王某(甲方)签订《协议》,主要内容是:“2016年8月10日11时许,在北京市密云区密云镇某小区门口处,甲方欲进入小区对房屋露台进行封装,乙方依照管理规定对甲方进行制止,后甲方驾车拉封装材料进入小区大门时,车辆与乙方身体发生接触,造成乙方腰部、脚部受伤(有医院诊断证明)。经双方私下协商,达成如下协议:一、乙方不追究甲方任何法律责任,不需要进行相关鉴定;二、由甲方一次性赔偿乙方医药费、误工费及其他相关损失共计26000元整;三、此协议为一次性调解,双方不得再因此事发生其他纠纷,否则后果自负;四、此事解决后,甲方保证不再因此事对乙方工作、生活造成影响;五、此协议自双方签字之日起生效。”

双方按照上述协议履行后,张某又以其伤情可能构成轻伤为由,主张其与王某签订的协议违反相关法律、行政法规的强制性规定,应属无效协议。王某表示双方之间的事情是经过派出所调解,其为了息事宁人,化解矛盾,答应赔偿张某2.6万元。该事已经派出所处理完毕,现张某再次起诉协议无效,没有依据。

法官说法

密云区人民法院审理认为,依法成立的合同,对当事人具有法律约束力。当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明,没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。

审理案件的法官表示,本案中双方签订的协议由双方签字确认,系双方真实意思表示。张某主张其伤情可能构成轻伤,但未就此向法院提供相关证据予以证实,故张某主张其与王某所签协议因违反法律及行政法规的强制性规定应属无效之主张,证据不足,法院不予支持,对张某的诉讼请求依法予以驳回。

宣判后,张某及王某均未提出上诉,现本案已生效。

本报记者 王路曼

养女和亲子之间能否结婚?

事件经过

金某怀孕期间,丈夫丁某因意外事故去世,1992年她生下儿子丁甲。1997年,她又收养了年仅1岁的丁乙为养,但没有办理收养手续。由于长期的共同生活,丁甲和丁乙之间产生了感情,2017年两人在村子里举行了结婚仪式,但随后向民政局申领结婚证时遭到拒绝,原因是户口登记簿显示两人为兄妹关系。

尽管没有办理结婚登记,丁甲、丁乙仍然生活在一起,并很快生了孩子。因二人属于未婚生子,为了得到自己想要的名分,他们多次到民政部门交涉,要求解决结婚证问题,以便为孩子登记合法户口。但是,他们至今迟迟没有办到。

怀柔工商分局召开 进一步优化营商环境培训会

为进一步提升干部综合能力,不断优化怀柔营商环境,近日,怀柔工商分局组织注册科干部及设立专区与变更窗口的全体工作人员召开了进一步优化营商环境工作培训会。会上,针对优化营商环境改革最新政策进行深入解读,并对窗口工作人员提出要求,一是要熟悉优化营商环境政策相关内容,对于企业开办重要指标、时限、流程等答复必须标准、统一;二是要引导企业开办全程网上办理,通过“e窗通”企业开办网上服务平台,实现“一窗办理,一次填报,一个环节,三天办完”;三是要高点定位,提高全方位服务标准,保障该区营商环境持续优化。

截至目前,怀柔区市场主体已突破九万大关。

怀柔工商专栏

