

两家公司委托经营 受托一方招聘员工

公司合作破裂，离职员工向谁索赔？

□本报记者 赵新政

原以为文化公司与餐饮公司强强联合可以把酒店生意做得更红火，哪料入职仅半年，郑凝香所在的这家酒店就关门了。而酒店关门的原因竟然是酒店员工集体辞职，之后又集体索赔。

郑凝香说，直到打官司时才知道这两家公司是委托经营关系，餐饮公司作为受托方直接管理酒店，但真正的老板是文化公司。为此，她要求文化公司向其支付未签订书面劳动合同二倍工资差额及离职经济补偿，文化公司却以全权委托餐饮公司管理为由进行推脱。

经过仲裁及法院一审、二审，4月4日，法院最终确认文化公司系用人单位，并由其向郑凝香等员工做出离职补偿或赔偿。

两家公司联营酒店 合作半年即告破裂

郑凝香说，此前，她一直在另外一家大酒店工作。2016年10月20日，她应约前往北京一家文化公司面试。经考核合格后，该公司安排到所属酒店上班。然而，公司及酒店均未与她签订劳动合同，也没有谈及缴纳社保保险等待遇。

“当时，和我一起入职的还有谢慧芳等23人。”郑凝香说，工作一段时间后，她才听说酒店的吕总经理不是文化公司员工，而是另外一家餐饮公司派遣过来管理酒店的。因此，在她和同事间及签订劳动合同等事情时，吕总经理总是推推拖拖，既不说签也不说不签。

后来，双方之间关系熟了，吕总经理才把实情告诉郑凝香等人。

原来，文化公司为拓展业务投资兴建了一家酒店，但因缺乏管理经验及管理人员，该公司打算与其他单位合作经营这家酒店。经洽谈，该公司与餐饮公司于2016年9月11日签署委托经营协议。该协议的甲方为文化公

司，乙方为餐饮公司，双方在协议中约定：

1.甲方委托乙方全权管理甲方所有的这家酒店，委托管理期限为5年。酒店实行总经理负责制，乙方推荐总经理人选。

2.乙方应根据实际状况提出酒店机构设置和员工编制方案，制订劳动用工计划及会所员工的工资和生活福利待遇方案。酒店实行全员聘用劳动合同制，由总经理代表酒店与各级员工签订劳动合同。

“入职半年后，我们担心不签合同影响自己的社保待遇，就多次找吕总经理询问。因始终得不到明确的答复，我们这些员工都提出了离职要求。”郑凝香说，出乎意料的是，他们大家一提出离职，竟然“搅”得两家合作十分默契的公司发生了矛盾，并很快宣布合作关系破裂。

员工索要二倍工资 受托公司也成被告

2017年6月，文化公司与餐饮公司解除委托管理协议。吕总经理向文化公司书面承诺：凡由本人招募并录用的人，于2017年6月1日与文化公司的劳动关系即刻解除，并不再追究劳动合同、社会保险、加班补偿等各项补偿费用的责任。

公司之间似乎没有什么纠纷了，但郑凝香等人却向仲裁机构提起劳动争议仲裁，要求文化公司向其支付未签劳动合同二倍工资差额及离职经济补偿费用。庭审中，文化公司称郑凝香等人在餐饮公司工作，受餐饮公司管理，但由本公司发放工资。因其所有的酒店还未开业，故未向餐饮公司支付管理费、品牌使用费，餐饮公司也未向其支付流动资金。

郑凝香提供的职位申请表显示，其职位为销售经理，部门营销部，工资标准4800元，上班日期2016年10月20日，酒店人力资

源部经理、行政总监及吕总经理均签字确认。同时，她还提交有2014年5月至2016年10月工资表复印件及参加单位培训、军训等资料。

文化公司对上述证据均不予认可，并表示职位申请表、入职手续表原件按照协议应当移交给本公司，而不应在郑凝香手中。谢慧芳表示，其当时在酒店是人事主管，负责劳资、入职等事宜，知道权益受到侵害后，留存了上述材料。

餐饮公司向仲裁委提供60多位员工的考勤表、工资表，上面有每个人签名领取工资记录，其中显示郑凝香实发工资数额为4700元/月，2017年2月、3月工资明细上还有文化公司法人的签字。

对此，文化公司的解释是：按照委托协议，酒店工作人员的工资由本公司支付，具体支付给谁不清楚，但不应该是支付给郑凝香等人。因其与郑凝香等人不存在劳动关系，故请求驳回郑凝香等人的全部请求。

然而，仲裁裁决支持了郑凝香等人的请求。公司不服裁决向法院提起诉讼，同时，把餐饮公司也当成了被告。

只管发薪不知给谁 业主单位被判担责

文化公司诉称，其通过协议将酒店事务全权委托餐饮公司处理，由于餐饮公司的派驻人员与原单位的关系问题及对市场的判断问题，导致酒店员工纷纷离职。此后，双方解除协议，吕总经理承诺凡由他本人招募并录用的人员，与本公司的劳动关系即刻解除，不再追究劳动合同、社会保险、加班补偿等各项费用。故其不同意郑凝香等人的要求。

对于郑凝香等人，文化公司称其既不认识其中的任何一位，也未与其发生劳动关系。根据委托管理协议，吕总经理依法代表文化公司与所招聘的员工签订书



面劳动合同，如果郑凝香确实为酒店提供了劳动，没有签订合同的责任应由餐饮公司承担。

郑凝香答辩称，其一直在酒店上班，与文化公司建立了劳动关系。至于委托管理协议一事，直到仲裁时她才知道，之前不知道餐饮公司是谁，文化公司所述全权委托与其无关。

餐饮公司称，其受委托后派吕某担任酒店总经理，吕总经理只是在授权范围内进行管理，不是全权负责。在实际运营中，餐饮公司连文化公司的公章都没有见过，更别提代表公司签订劳动合同了。事实上，其多次提出签合同、缴社保事宜，文化公司一直以资金紧张为由迟迟不予办理。

法官询问：“具体有多少员工、具体是谁在酒店工作？”文化公司回答：“不清楚，移交的时候没有郑凝香等23人的名字。”法官再问：“移交的都有谁？”文化公司回答：“还没有移交呢。”法官又问：“没有移交怎么知道没有郑凝香等人？”公司没有回答。

法院认为，文化公司虽然否认与郑凝香之间存在劳动关系，但是在仲裁阶段承认郑凝香的工资由其发放，其虽称郑凝香

在餐饮公司处工作，但未能就此提供任何证据，故对其主张不予采信。结合餐饮公司提供的考勤表、工资领取记录等证据，可以确认文化公司与郑凝香之间存在劳动关系。

关于未签订劳动合同一事，文化公司虽称未签订劳动合同的责任在于餐饮公司，但是，按照法律规定及一般惯例，劳动合同应由用人单位加盖公章加以确认，吕总经理虽然可以代表文化公司与员工签订劳动合同，但最终仍需要文化公司盖章加以确认，而直至2017年5月，文化公司作为用人单位却一直未与郑凝香签订劳动合同，故其应当支付未签订劳动合同二倍工资差额。

综上，法院判决文化公司支付郑凝香未签订劳动合同二倍工资差额26046元、解除劳动关系经济补偿金2200元。

文化公司不服判决提起上诉，二审法院认为，涉案酒店系文化公司所有，是其业务组成部分，郑凝香的工资也由其发放，结合考勤表、工资领取记录，可以认定郑凝香系为其提供劳动并接受其劳动管理，所以，双方之间存在劳动关系。鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，故应予以维持。

父母藏起户口本阻挠子女结婚，合法吗？

案情介绍：

北七家镇居民施女士到北七家法律援助工作站求助，父母藏起了户口本，坚决反对自己与男友领证结婚，多次求助派出所也无果，真不知该怎么办。询问得知，2010年10月，施女士与父母拆迁分得了三套房产，2014年5月，施女士与张某一见钟情，经过四年多的相处，两人决定结婚。老施夫妇却坚决不同意，更是藏起了户口本，他们觉得张比女儿小三岁，自从和女儿在一起后就没正经上过几天班，就是看上了女儿的钱，两人长久不了。

法律分析：

工作站电话联系到老施夫

妇，从情和理入手做二人的思想工作，告知二人《宪法》中就明确规定了禁止破坏婚姻自由，《婚姻法》规定禁止包办、买卖婚姻和其他干涉婚姻自由的行为，《民法总则》也规定了自然人享有婚姻自主权等权利。施女士作为一名完全民事行为能力人，且已达到法定婚龄，当然享有婚姻自主权，可以按照自己的真实意志选择与谁结婚，其父母不得进行干涉。父母爱子女，为之计深远，本身并没有恶意，但若违背子女意愿，过度干涉子女的婚姻自由，则可能会成为一种家庭软暴力，给亲情造成伤害。

经反复调解，老施夫妇却一直不松口，不愿交出户口本，老两口坚称宁愿现在当小人，也不

愿将来女儿婚姻不幸福埋怨自己。工作站建议施女士以父母侵犯了自身婚姻自主权为由，向有管辖权的人民法院提起诉讼，请求判令父母提供户口本，并协助办理结婚登记事宜，同时也建议施女士应当和男友一起主动修补与父母的关系，加强与父母的沟通。



昌平区司法局

用人单位拒绝举证 未必影响工伤认定

问：

孙某在一家汽车修理部上班3年多。一天，孙某驾驶摩托车下班回家，途中与迎面而来的汽车相撞，当场死亡。交警介入处理并出具交通事故责任认定书，认定双方责任各半。孙某的妻子向工伤保险行政部门申请工伤认定。工伤保险行政部门认为，个人申请工伤认定需要孙某所在单位举证。孙某所在单位没有给职工办理工伤保险，拒绝举证。请问孙某的妻子该怎么办？

答：

劳动者遭受的伤害是否属于工伤，对用人单位影响很大，故用人单位对工伤的成立有承认或否认的权利。在工伤认定过程

中，工伤保险行政部门应当向用人单位送达举证通知书，通知用人单位限期举证。这是保障用人单位提出异议并证明自己主张的权利的需要。用人单位可以拒绝举证。在此情况下，工伤保险行政部门将根据劳动者一方提供的证据以及调查的相关证据进行工伤认定。

因此，如果孙某的妻子提供的证据以及工伤保险行政部门调查的证据能够表明孙某为汽车修理部的职工，是在下班途中遭受机动车事故伤害，并且没有《工伤保险条例》第16条规定的不得认定为工伤的情形时，工伤保险行政部门应当认定孙某死亡为工伤。孙某单位拒绝举证的行为对此没有什么影响。

(李德志)