

不堪长期加班重负辞职

# 混同用工 两单位被判连带赔偿

□本报记者 赵新政

赵倩所在的公司是一家久负盛名的中小学生学习辅导培训机构。由于教学效果好、经济效益佳，公司接连创办6所具有独立法人资格的学校，她就在其中一所学校担任教师职务。

“我除在学校教授课程外，还为公司和其他学校录制数学学科网络课程。从这个角度讲，我与公司和学校均存在劳动关系。”赵倩说，她离职后要求学校支付加班工资、经济补偿等50余万元。

面对她的索赔，公司和其他学校直接称双方没有劳动关系，本校也以超过时效为由予以拒绝。法院审理后以各方系混同用工为由，于6月11日判决公司与学校连带赔偿赵倩未休年假工资3万元。

## 公司学校混同用工 教师不堪重负离职

赵倩是昆明市人，今年32岁。早在2011年4月23日，她应聘到北京一家教育科技公司工作。公司按照其专业特长，安排她担任中学数学课程辅导教师职务。

在职期间，赵倩曾签署过3次劳动合同。其中，前两次是与公司签合同，最后一次与学校签合同。她现在持有的最后一份劳动合同期限为2017年1月1日至2019年12月31日，该合同中未载明赵倩工作起始时间。

“公司和学校比较尊重教师的劳动，每月开出的工资不低于2.5万元。”赵倩说，经过这些年的打拼，她渐渐感觉力不从心，身体超支得厉害。

赵倩说，她每周从周一到周五都是早上9点上班、晚上6点下班，中间休息1.5个小时。同时，在每个工作日晚上、双休日及法定节假日还需要到各教学点代课。一年下来，几乎没有休息的时间。

为证明自己说的都是真的，赵倩特意让公证机构为她出具公证书，证明她制作的测试题、课件等工作邮件及与学生家长的往来邮件。这些邮件发送时间多为夜间，甚至有深夜1点、2点的邮件。

2018年8月9日，赵倩以不认同学校教学方式及经常加班为由，提出解除劳动关系。其提交的公证书显示：赵倩通过电子邮件向学校提交辞职报告，内容是全职工作和上课的双重压力，导致其身体欠佳、工作遭遇双重瓶颈、没有能力和精力胜任公司交给她的各项工作……

## 面对员工巨额索赔 各单位均称无责

考虑到自己付出的太多，身体遭受损失，赵倩在仔细阅读相关法律规定后，向学校提出以下请求：一是向其支付2011年8月10日至2018年8月9日期间延时加班工资、双休日加班工资、法定节假日加班工资265642元；二是在职期间未休年假工资99928元；三是解除劳动合同经济补偿金162540元。各项合计528110元。

一听这个索赔数额，学校负责人一下子蒙了，但其很快作出决定：不赔！

与学校公司交涉无果，赵倩向仲裁机构申请劳动争议仲裁，并将公司、学校及另外3家让她兼职录网课的学校一同列为被申请人。

仲裁庭审理中，赵倩主张其在职期间从未休过年假，甚至连法定节假日都不能休息。她提交的工资发放证据显示，发放主体有本校及另外3家学校共4个主体。对这些钱的性质，标明的名称为工资及劳务费。

赵倩说，标明为劳务费的钱也是工资，属于她的劳动报酬。这些学校与公司之间，在经济上、人事上和管理上有着千丝万缕的联系，是关联企业。因为工作需要，经常通过指派、借调等内部调整行为，对她的授课工作进行调整，相互之间系混同用工。对她的请求，这些单位均有清偿的责任和义务。

学校答辩称，其不同意赵倩的请求，原因是赵倩不存在加班的事实，且其主张的期间已超出仲裁范围。此外，她的年假已经休完。在赵倩因个人原因离职的情况下，学校依法不应向其支付经济补偿。

公司及其他3所学校辩称，赵倩的诉讼请求与其无关，双方没有劳动关系，不同意其全部请求事项。

## 按照安排进行工作 所得报酬属于工资

仲裁裁决后，赵倩不服，以仲裁仅支持其部分年假工资不合理为由，向法院提起诉讼。公司也不服裁决，向中级法院申请撤销仲裁裁决。

法院庭审时，学校主张赵倩工作至2018年5月底，同年6月11日以个人原因提出离职，双方劳动关系于同年8月9日解除。该校认可劳动合同的真实性，主张赵倩于2013年9月1日入职本校，担任培训管理部门师训主管，曾代数学课程。

另外3所学校认可赵倩曾在本校兼职录网课，其向赵倩支付过劳务费，但与赵倩没有建立劳动关系。赵倩认可其中一所学校提交的授课协议及续订书，承认自己确实按照公司的安排为其录制网络教学课程。公司除不认可赵倩的劳动合同外，还坚称与其不存在劳动关系。

就公司的用工管理方式，赵倩说，其所有课程均由教学部统一安排，她不清楚教学部隶属何单位，系统内部所称总部即公司，其从事数学课研发工作开发出的产品，是公司的教育品牌。

学校承认赵倩从事数学课研发工作，且认可赵倩所说教育品牌归公司所有。公司对此虽不否认，但主张课程设置由各学校自行安排，代课教师由各学校自行负责，其对所有教师都不进行管理。

法院经审理查明，赵倩的月工资标准包括基本工资及课时费，2017年起基本工资为9500元，课时费依据课时数核算，月平均工资为25000元。其提交的银行明细显示从2016年起每月转入款项为“工资”及“劳务费”，每月共计2笔或3笔，支付主体为本校及另外3所学校。

鉴于公司与学校之间存在关联关系，且赵倩从事的工作系公司及相关学校主要业务内

容，其为另外3所学校录制网课、授课等行为，应当视为公司安排的工作行为，相关学校向其支付的“工资”“劳务费”属于劳动报酬。由此，法院认为相关费用是赵倩的工资组成部分。

## 为谁工作事实为证 公司难逃赔偿义务

法院查明，赵倩研发的数学课程教学品牌系公司所有，其所在学校及兼职学校由公司举办，虽公司主张对这些单位不进行管理，但不能否认彼此之间的关联关系。经查，该公司虽对其举办的各学校不做管理，但各教学网点课程设置、教师配置等均统一规划、统一安排。

赵倩所在学校的业务范围仅为英语、艺术，并无数学培训一项。本校认可赵倩为公司教育品牌从事数学课研发工作，可证明赵倩所从事的工作内容并非本校的业务组成部分，反是为公司所有的教育品牌提供研发支持。

本案中，赵倩虽主张与公司签署过书面劳动合同，但未能提交相应证据。由于赵倩仅提交与学校签署的劳动合同，所以，法院确认其与学校存在劳动关系，公司与学校在对赵倩的用工管理中存在混同情形，应当就学校对赵倩因劳动关系而产生的给付义务承担连带责任。

由于赵倩辞职原因系个人原因所致，法院对其支付解除劳动关系经济补偿金的诉讼请求不予支持。因赵倩不能举证证明加班事实的存在，对其所主张事实，法院亦不采信。因学校无证据证明已经安排赵倩休年假，所以，应当支付年假加班工资。经核算，学校应向赵倩支付未休年假工资3万元。据此，法院判决公司与学校对此费用的支付承担连带责任。

## 上门推销净水器 到底该不该买？

近日，延庆区市场监管局接到一起关于家中老年人被诱导购买净水器的投诉，上门推销者自称是某净水器公司的工作人员，购买可享受补贴、上门安装服务等，消费者在购买此产品后，对该产品的三包、票据不全、以及使用中出现的废水过多等情况产生质疑，到所内进行投诉。

在此提醒大家，上门销售虽然方便，但是存在一定的风险，一定要仔细甄别，以下这些都是我们在选购净水器应该注意的问题：

1.产品价位过低不要购买  
一般在购买净水器时，要注意那些跟产品市场价差价非常大的产品，由于成本限制，一般商家没有那么高的利润，产品价位过低的话，说明产品质量可能存在问题，也有可能是假冒伪劣产品。

2.看是否负责安装  
在购买净水器时，如果是网购净水器，大家还要注意的是，网购的净水器是否负责安装、是否有到自家附近的物流公司等。通常网购的净水器除了部分大品牌会负责上门安装，一般都是不负责安装的，所以我们在网购净水器时，一定要询问是否负责上门安装。

3.看票据是否齐全  
对于上门推销的净水器，购买前要查看推销人员是否有正规的营业执照和代理凭证。购买过程中仔细查看该产品是否有完整的三包保修凭证，询问是否开具正规发票。

4.看是否有完善的售后服务  
选购净水器，商家的售后服务比较重要。由于净水器产品的特殊性，不像其它家电产品，把产品卖给消费者就完成了。净水器对于售后服务的要求相对较高，需要有专业的人员进行安装和维护。所以我们在购买净水器时，一定要看是否有完善的售后服务，在家附近是否有维修站点等。

5.要及时和卖家沟通  
我们在购买前必须清楚掌握产品的基本特征、有无售后服务等，所有与商户沟通时涉及的售后服务条款，包括退换方式、保修期限等聊天记录也要尽可能地保留。一旦出现纠纷时可当做佐证，沟通过程中尽可能地想到可能损害到自己权益的具体细节，然后一一要求商家解决这些问题，这样的话要求其作出书面承诺，这样才可以保证自己的合法权益。

延庆区市场监督管理局提醒广大消费者：

一要谨慎消费，注意各种类型消费欺诈，防止上当受骗；

二要加强防范，采购商品要到正规商家进行采购，并索取税务发票等相关凭证；

三要积极举报，一旦出现合法权益受到侵害要迅速拨打消费投诉热线12315或向当地市场监管部门求助。  
(马菁泽)

李德勇 律师

## 公司应该怎样救助工伤职工？

刘某是一家公司的工作人员。一天，刘某在工作时没有发现身后的吊车，不慎被吊车碰倒并压伤。同事发现后，及时将他送往医院进行紧急救治。由于送医及时，刘某暂时保住了性命，但需要在重症监护室里进行观察。

重症监护室的花费很大，但刘某的家境贫困，上有年迈的父母，下有一个4岁的小女儿，妻子也是在外打工，整

个家庭根本无力承担刘某高额的医疗费用。于是，刘某的家属来到公司，希望公司救助他们。

然而，公司拒绝了刘某家属的要求，并称刘某是因个人工作失误受伤，与公司无关，不愿承担任何的医疗费用。

对此，刘某的家属很生气。他们想知道：在这种情况下，公司是否应该及时救助受伤的刘某？

### 律师解答

对员工进行工伤救助是用人单位应尽的义务，也是用人单位应做的工伤保险工作。用人单位的工伤保险工作包括将参加工伤保险的情况对员工公示、做好工伤预防、及时救助工伤职工等。

上面列举的工作内容，在《工伤保险条例》中有明确的规定。因此，用人单位应严格遵

守相关的法律规定，做好有关工伤保险工作。

本案中，刘某作为公司工作人员，其在工作时受伤，公司有责任和义务对刘某进行救助，其救助形式包括提供医疗费用等。在公司拒绝提供帮助的情况下，刘某的家属可以通过劳动仲裁等途径维护刘某的合法权益，使其得到及时救助。