

无法证明两家企业存在关联关系 工龄不能连续计算 员工状告公司违法裁员败诉

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第42条规定:劳动者在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的,用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。也就是说,当员工满足上述条件时,用人单位不得以其患病、不胜任工作、客观情况发生重大变化等原因与其解除劳动合同,包括经济性裁员。

庞智高(化名)是在一家生物科技公司工作5年后到另外一家企业工作的。不料,该企业经营7年就倒闭了。于是,他再次回到生物科技公司工作。3年后的2019年5月,生物科技公司决定与他解除劳动关系。他认为自己这些年一直在生物科技公司工作,累计工龄超过15年,且离退休年龄只有4年时间,因此,要求保留劳动关系或给予其连续工作15年的经济赔偿。

生物科技公司辩称,其与另外一家企业不存在关联关系,二者不存在轮流与庞智高订立劳动合同的情形。因此,不同意庞智高的要求。10月26日,二审法院以证据不足为由,终审判决驳回他的全部诉讼请求。

离职后入职新单位 新单位倒闭又回归

庞智高今年57岁。2003年9月1日,他进入北京一家生物科技公司(以下简称“生物科技公司”)当钳工。5年后的2008年12月24日,生物科技公司与他签订协商解除劳动合同协议书,约定向他支付2500元离职经济补偿金。此后,他到一家制药企业工作。对这次工作变动,庞智高说是生物科技公司安排的,但该公司不认可。

2008年12月25日,该制药企业与庞智高签订劳动合同,约定合同期限为2009年1月4日至2012年1月3日,庞智高担任客服服务工程师一职。该合同期限届满后,双方又续签了合同。此后,该制药企业倒闭,将剩余资产全部转让给生物科技公司,包括庞智高在内的部分员工重新回到生物科技公司工作。

2015年8月14日,该制药企业、生物科技公司与庞智高签订协议,约定自即日起制药企业与庞智高解除劳动合同,并与生物科技公司签订劳动合同,庞智高的劳动报酬、社会保险和住房公积金的缴纳不中断。同时,生物科技公司承诺庞智高在制药企业的工作年限合并计算为其在生物科技公司的工作年限。此后,生物科技公司与庞智高签订了期限为2015年8月14日至2016年1月3日的劳动合同。该合同期限届满后,双方又进行了续签。

2019年5月21日,生物科技公司向庞智高出具解除劳动合同通知书。通知的内容是:庞智高的人入职时间为2015年8月14日,劳动关系解除日为2019年5月21日,生物科技公司一次性支付庞智高10.5个月工资即78634.34元作为解除劳动合同经济补偿金。

庞智高认为,他从入职到被派往制药企业工作,再从制药企业返回生物科技公司工作,至离

职时已连续在生物科技公司超过15年,且其距离法定退休年龄不足5年,生物科技公司不应当将其裁员。为此,他曾申请劳动仲裁,要求保留劳动关系或由生物科技公司向他支付违法解除劳动合同赔偿金221026.56元。可是,仲裁裁决驳回了他的请求。

工龄计算发生中断 公司可以依法裁员

庞智高不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

一审法院庭审时,生物科技公司向法院提交了生物科技公司工会决议、裁减人员方案说明和人社局出具的《收悉证明》,以此证明生物科技公司裁员经过了相应程序。

经询问,庞智高称之所以认为他在生物科技公司的工作年限应从2003年9月1日起算,是因为他到制药企业工作是生物科技公司的安排,且生物科技公司与该制药企业是关联公司。

为证明上述两家公司系关联公司,庞智高提交了落款日期为2014年8月6日的《企业简介》复印件,该证据显示,生物科技公司将开发的肿瘤治疗机生产线分立(包括所有涉及的全部人、财、物全部)为制药企业,落款处为制药企业的公章。此外,还提交了落款为2014年8月8日的《证明》复印件,其内容为:生物科技公司将其具有独立知识产权的肿瘤治疗机生产线分立(包括有关的人、财、物)为制药企业,但产品到产权等都归生物科技公司所有,落款处有生物科技公司的公章。

生物科技公司称《企业简介》《证明》没有原件,对其真实性和证明目的均不认可。此外,生物科技公司提交企业登记信息,证明制药企业系一家香港企业设立,与生物科技公司无关。

一审法院认为,本案的争议焦点为生物科技公司与庞智高解

除劳动合同是否系违法解除。

依据《劳动合同法》第41条规定,生物科技公司裁员时向工会提交了方案并得到工会同意,后又向劳动部门提供了相关材料,因此,可以认定生物科技公司的裁员行为合法。

关于庞智高在生物科技公司的工作年限,相关证据显示,他入职生物科技公司后曾在2008年12月24日签订协商解除劳动合同协议,生物科技公司支付了经济补偿金。此后,他虽主张系生物科技公司安排他到制药企业工作且两单位为关联公司,但证据不足,法院不予采信,同时认定双方之间的劳动关系于2008年12月30日已终止。

庞智高于2009年1月4日入职制药企业,其与制药企业建立了劳动关系。后制药企业倒闭将剩余资产转让给生物科技公司时,其部分员工到生物科技公司工作,庞智高于2015年8月14日再次与生物科技公司签订劳动合同。生物科技公司与其在2019年5月21日解除劳动合同时,从其入职制药企业的时间起算工作年限并无不当,故对于庞智高主张的其在生物科技公司工作年限超过15年的意见,法院不予采信。

鉴于生物科技公司裁员履行了相应程序,且已向庞智高支付了离职补偿,在其不属于连续工作15年员工的情况下,一审法院认定生物科技公司不构成违法解除劳动关系,遂判决驳回庞智高的全部诉讼请求。

无法证明关联关系 法院驳回员工请求

庞智高不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。

二审期间,庞智高申请调取2009年1月生物科技公司将部分员工的保险集体转入到制药企业的人员名单,调取制药企业《关于委托生产问题情况说明复印件》

《生物科技公司关于委托生产问题情况说明复印件》,并申请法庭责令生物科技公司出示一审时他提交的《证明》《企业简介》原件。

二审法院认为,本案的争议焦点在于庞智高在生物科技公司和制药企业工作,是否属于用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同的情形。关联企业是指在法律上相互独立,但在资金、经营、购销等方面存在着直接或间接拥有或控制关系,直接或间接地同为第三者所控制或拥有、其他在利益上具有关联关系的公司、企业、其他经济组织。从表面上来看,一般彼此间具有相同的股东,或者相同相近的名称,或者有统一的经营管理。庞智高主张生物科技公司和制药企业系关联企业,但其提交的证据,不足以证明两单位存在上述关系。经核查,亦未发现两家单位存在直接或间接的拥有或控制、具有统一经营管理等关联关系。

关于庞智高申请调取的证据,因委托生产与企业存在关联关系有较大区别,即使生物科技公司与制药企业确实存在委托生产关系,也不能说明两家单位系关联企业。同理,员工离职后加入新企业,亦不足以证明上述内容。因此,对庞智高调取证据的申请,二审法院不予准许。

关于庞智高要求生物科技公司提交《证明》《企业简介》原件,因两份证据系庞智高提交,庞智高对于己方提供的证据,不能提供原件,应当承担举证不能的后果。庞智高要求生物科技公司提交原件的请求,缺乏法律依据,法院不予支持。

因现有证据无法证明两家企业存在关联关系,庞智高先后在两家企业工作不属于用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同的情形。鉴于原审认定事实清楚,适用法律正确,二审法院终审判决:驳回上诉,维持原判。

入职一月后未签合同应支付二倍工资

常律师:

您好!

我入职已经六个月,公司没有与我签订劳动合同,我可以要求公司支付应签未签劳动合同的双倍工资吗?

谢谢您的答复。

答:根据《劳动合同法》

第八十二条的规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

据此,您入职六个月单位没有与您签署劳动合同,可以主张用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与您订立书面劳动合同期间的双倍

工资。

法条链接:

《劳动合同法》

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

北京司法大讲堂 协办

常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:

13601074357

lawyerchang@188.com

员工故意不签合同 不得索要二倍工资

编辑同志:

我的同事郭某入职后,一直以各种借口不与公司签订书面劳动合同。现在,半年过去了。见公司逼得紧,自己实在无理由拖延下去了,郭某一边辞职,一边向公司索要没有签订书面劳动合同的二倍工资。

经查,郭某此前以同样的方式先后向4家用人单位索要过二倍工资,且都是半年一次。请问:公司能否拒绝郭某的要求?

读者:林丹丹

林丹丹读者:

公司有权拒绝郭某的要求。

《劳动合同法》第十条、第八十二条分别规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

上述规定表明,用人单位和劳动者应当及时订立书面劳动合同,规范双方的权利义务。但是,如果劳动者故意不与用人单位签订书面劳动合同,甚至是“职业碰瓷”,则不能适用支付二倍的工资规定。其理由如下:

一方面,从立法本意上看,《劳动合同法》第八十二条设定二倍工资惩罚制度的目的,在于督促用人单位和劳动者签订书面劳动合同,减少事实劳动关系,而非故意留下漏洞,给目的不纯的劳动者可乘之机。

另一方面,从动机上看,郭某具有主观恶意。郭某按每半年一次的频率,向用人单位索要未签订书面劳动合同的二倍工资,该行为表明郭某知晓、熟悉事关二倍工资的法律规定,具备“职业碰瓷”的特征。其进入公司工作,只是为了获得未签订书面劳动合同的二倍工资,而非建立、维持稳定的劳动关系。更何况郭某想方设法回避、拖延与公司签订书面劳动合同,本身具有明知自己的行为会导致不能签订书面劳动合同的结果,却希望该结果发生故意心态。

再一方面,从社会效果上看,让郭某获益等同于鼓励违背诚实信用原则。诚实信用是《劳动合同法》第三条确认的基本原则之一,它要求人们在劳动合同的签订、履行过程中,应当讲诚实、守信用,正当行使权利和履行义务。郭某为了一己之私,企图通过碰瓷的方式损害公司利益而让自己受益,无疑与之相连。

廖春梅 法官