

员工与总公司签订劳动合同后被委派到分公司工作

# 分公司被撤销时辞退决定无效

□本报记者 赵新政

用人单位与劳动者解除劳动关系应当履行什么手续?钟逸凡(化名)说,除应按照《劳动合同法》第50条规定向劳动者出具解除劳动合同证明、转移社保和档案关系外,其他如通知劳动者本人、结清工资费用、办理工作交接等均是不言而喻的事,无须法律再作明确规定。可是,他所在公司偏偏在这些必须履行且不需要特别说明的程序上出了问题。

“我的劳动合同是与公司签的,之后到分公司从事管理工作。分公司改制撤销时发一份告知函遣散了一部分工作人员,但其中并没有我。即使后来经他人转交给我的通知,也是让我暂时回家办公,没说解除劳动合同。”钟逸凡说,没想到公司竟认为他跟其他人一样早就被辞退了。

公司称,分公司发出的告知函是受公司委托、代表公司发出的,其他人据此解除了劳动关系,钟逸凡也不例外。法院认为,分公司非用人单位,即使其得到公司授权向钟逸凡发出解除劳动合同通知,也不能当然地认为公司与钟逸凡之间的劳动关系自动解除,故于4月30日终审判决双方劳动关系继续存在。

## 分公司发出俩通知 一个解聘一个待岗

钟逸凡说,他于2014年12月24日入职当天,与公司签订了期限至2017年12月23日的劳动合同,约定其在公司从事管理工作。此后,双方又续签了期限至2018年12月22日劳动合同。之后,双方未再签订书面劳动合同。在职期间,公司安排他到外地的分公司担任副总经理职务。

因分公司经营不善、业绩欠佳,公司决定撤销该分公司,并以劳动合同订立时所依据的客观条件发生重大变化为由,让分公司于2018年3月29日发出告知函。该函的内容为因业务调整,在分公司于2018年3月8日以会议纪要形式告知全体员工基础上,再次告知全体员工尽快清理、交接现有岗位工作,2018年3月31日为劳动合同终止日。

钟逸凡表示,他一直未收到这份告知函。相反,他于2019年1月16日收到了分公司向他发出的、内容与告知函完全不同的通知。

该通知载明:鉴于分公司目前的办公用房租赁期已满,现有办公用房于2019年1月10日正式交还该房出租人王某。请您接到本通知后尽快搬离现有办公室,与办公用房出租人办理相关移交手续,暂时回家办公,并保持通信畅通,待具备新办公场所后再行通知。本通知同步抄送办公用房出租人王某,请出租人协助办理相关移交手续。

钟逸凡表示,该通知是由王

某转交给他的,在此之前他一直在分公司租用的办公室进行办公,此后他听从分公司的安排回家办公。事实上,他还于2018年12月13日按照公司安排,到北京本部与公司协商了补发工资、续订无固定期限的劳动合同、补缴五险一金等具体事宜。

因此,钟逸凡认为,他与公司之间的劳动关系一直存续着。

## 分公司告知函无效 不能解除劳动关系

与公司交涉后,钟逸凡发现公司始终未兑现承诺,既不补发自2018年4月以来停发的工资,也不补缴社保费用。于是,他于2020年1月2日向劳动人事争议仲裁机构提交了申请。经审理,仲裁机构裁决确认钟逸凡与公司自2014年12月24日起至2020年1月8日期间存在劳动关系。公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

公司诉称,公司决定撤销分公司后,其与钟逸凡签订的劳动合同因客观条件发生重大变化无法履行,公司依法履行解除劳动合同有关程序后,双方的劳动关系已于2018年3月31日解除。

钟逸凡辩称,双方之间的劳动关系一直存在,其证据是公司为其缴纳医疗保险至2018年6月,同时还报销了其2019年2月13日和2019年2月25日的医疗费和差旅费。此外,分公司总经理陈某作为证人参加仲裁庭审时称,其只是公司的中层干部,无权处理钟逸凡与公司之间的劳动关系。

一审法院认为,劳动者及用人单位的合法权益皆受法律保

护。本案中,公司主张因分公司被撤销,钟逸凡系分公司管理人员,故委托陈某办理分公司人员裁撤问题,钟逸凡了解分公司被撤销之事并接到了告知函,故双方之间的劳动关系在其接到告知函后解除。然而,钟逸凡否认接到告知函,认为双方的劳动关系至今未解除。

因与钟逸凡签订书面劳动合同建立劳动关系的是公司,故终止双方劳动关系的通知应由公司发出。一审法院认为,即使分公司得到了公司的授权向钟逸凡发出解除劳动合同的通知,也不能当然地认为双方之间的劳动关系自动解除。由于劳动合同约定钟逸凡的岗位为管理人员,并未指定其仅在分公司履行相关岗位职责,所以,分公司的裁撤并不必然导致双方之间的劳动合同终止。

根据钟逸凡提交的证据,公司在其劳动合同到期后,仍向其发放通知,以房屋租赁到期为由要求其回家办公,等待新的工作地点具备后另行通知,并未告知其被公司辞退之事,且截至本次诉讼结束前,公司仍未向钟逸凡发出过解除或终止劳动关系的书面通知,根据《劳动合同法》第50条规定,一审法院认为,双方之间的劳动合同尚未解除,公司的诉讼请求不能成立。据此,判决驳回公司诉讼请求。

## 公司上诉证据不足 二审法院维持原判

公司不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。

公司的上诉理由是:一、分公

司作出的辞退钟逸凡的行为已经取得公司的同意和书面授权,解除劳动关系的告知函已有效送达并成立,钟逸凡的劳动关系已经合法解除。二、从钟逸凡提交的证据可以看出,其已经收到告知函。在其他员工均按照该函办理离职手续的情况下,其在两年后称没有收到此函并主张劳动关系存续,违反诚实信用原则,且与事实不符。三、公司雇佣钟逸凡的目的就是让其在公司履行职责,且其一直在分公司履职。因分公司已经停业,其未为公司提供劳动,故双方不存在事实劳动关系。另外,即使告知函不成立,钟逸凡的仲裁请求也超过了仲裁时效。

钟逸凡辩称,根据《劳动合同法》第14条规定,公司与他已经形成无固定期限的劳动合同,应受法律保护。事实上,他一直在履行劳动合同中的相关权利和义务,确认劳动关系并不适用于仲裁时效的规定。

二审法院认为,本案争议焦点为公司与钟逸凡的劳动关系是否于2018年3月31日解除。公司主张其通过告知函告知钟逸凡已解除双方之间的劳动关系,且以会议纪要证明钟逸凡对此事是明知的。而二审法院认为,公司并未举证证明告知函已送达至钟逸凡本人,会议纪要亦非公司向钟逸凡发出的明确与其解除劳动关系的证明。结合2019年1月16日分公司通知钟逸凡暂时回家办公的内容,公司提交的现有证据不足以证明其主张。

鉴于一审法院判决认定事实清楚,适用法律正确,二审法院判决驳回公司上诉,维持原判。

# 只有银行转账凭证,能不能要回借款?

## 法律分析

银行转账记录在符合一定条件的情况下,可以证明存在借贷关系。在民间借贷中,因为大多发生在亲朋好友之间,往往没有借条和签订借款协议,也没约定还款期限及其利息,仅有银行转账凭证、微信转账记录或手机银行转账记录等。

为正确处理此类民间借贷纠纷,最高人民法院《审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》第17条规定:“原告仅依据金融机构的转账凭证提起民间借

贷诉讼,被告抗辩转账系偿还双方之前借款或其他债务,被告应当对其主张提供证据证明。被告提供相应证据证明其主张后,原告仍应就借贷关系的成立承担举证证明责任。”

据此,你可以起诉汪某,并凭银行转账记录来证明双方存在借贷关系以及对方借款金额。如果汪某否认该笔借款的存在,就必须提供证据予以证明。如果汪某未提供证据加以证明,就应当承担举证不能的不利后果,即法院会认定你们双方的借贷关系成立,并判令汪某偿还你5万元借

款。

另外,在没有借条的情况下,债权人还可以通过搜集和根据双方关于商讨借款、还款事宜的聊天记录、电话录音,或者证人证言以及已经偿还的利息支付凭证等相关证据材料,到法院打官司,要求对方还款。应当指出的是,债权人如果仅凭借上述某一项证据材料讨要欠款,往往其证明责任较重、风险较大。如果有两个以上的证据材料一道形成完整的证据链,则胜诉的把握就很大。

潘家永 律师

## 擅自离岗带孩子就医 遭遇车祸算不算工伤

编辑同志:

我在上班期间,突然接到5岁女儿被摔伤的电话。此后,我没有告诉任何人便匆匆离岗驾驶摩托车回家,准备将女儿送医。不料,我在途中与一辆小车相撞受伤。

交警部门认定对方司机负事故的主要责任,我负次要责任。因公司未为我申请工伤认定,我就自己提出了工伤认定申请。申请工伤认定后,人力资源和社会保障部门以我擅自离岗为由,作出了不予认定工伤决定。

请问:人力资源和社会保障部门的决定对吗?

读者:赵芝玲

赵芝玲读者:

人力资源和社会保障部门的决定并无不当,你的情形不属于工伤。

一方面,你的伤害并非发生在“上下班途中”。

虽然《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定:“在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”,应当认定为工伤,但其中所指的“上下班途中”“非本人主要责任”“交通事故(或事故伤害)”三个构成要件是相辅相成、缺一不可的。

与之对应,在你属于“非本人主要责任”“交通事故”的情况下,你能否被认定为工伤的关键在于此次事故是否发生在“上下班途中”。

就“上下班途中”的界定,人力资源和社会保障部办公厅在《关于工伤保险有关规定处理意见的函》中将其界定为“是指合理的上下班时间和合理的上下班路途。”

本案中,你在上班期间,接到女儿被摔伤的电话后“没有告诉任何人便匆匆离岗”,表明你没有履行请假手续即没有得到公司的认可,即从时间和程序上都不属于下班时间,不具备“上下班途中”的要素。

另一方面,你所受伤并非由于“工作原因”。

就工伤的认定,除已列举的具体情形外,基于能给予劳动者更大限度的保护,《工伤保险条例》第十四条第(一)项还作出了一个原则性的规定,即“在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的”,应当认定为工伤。

根据上述规定,你不符合工伤认定的条件。因为,你只是为了“将女儿送医”,由此出现的伤害与你在公司的本职工作无关,不具备“因工作原因”受到事故伤害的工伤构成要件。

颜东岳 法官