

公司异地参保伤害员工权益

员工以未缴社保辞职索赔获支持

□本报记者 赵新政

《社会保险法》第4条、第10条规定：“用人单位和个人依法缴纳社会保险费”“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。”如果用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，依据《劳动合同法》第38条、第46条规定，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应向劳动者支付经济补偿。

在公司连续工作将近9年的申竹松(化名)一向身体健康，很少与医院打交道。但因一次意外事故住院治疗后，她发现自己的医药费不能在北京报销医药。经查，原因是公司将她的社保费用全部转到外地缴纳了。这让她感到惊讶且十分生气！

因公司不承认错误，申竹松便以未缴纳社保费为由提出辞职，要求公司支付离职经济补偿金等费用。一审法院认为，公司不仅为其缴纳了社会保险而且五险齐全，故不支持其经济补偿请求。二审法院认为，公司委托第三方为申竹松缴纳社保费用与其实际劳动关系不符，故改判支持申竹松该项主张。

不满公司异地参保 员工提出离职索赔

申竹松说，她于2010年10月10日入职北京一家公司。在离职前，其在2018年12月至2019年6月正常工作期间的月平均工资为6250元。因2019年8月16日遭遇意外，她于2019年8月17日至2019年9月29日期间休病假。

“病假期满当天，即2019年9月29日，我以公司不提供劳动条件、未缴纳社会保险为由提出解除劳动合同。”申竹松说。

公司否认申竹松提出的辞职理由，并举证证明其自2018年12月起委托案外企业为申竹松在外地缴纳了社会保险，且养老险、工伤险、医疗险、失业保险、生育险、住房公积金等“五险一金”齐全。

申竹松认为，公司为其异地参保，虽然表面上按照法律规定缴纳了保险，但实质上侵害了她的合法权益。

“公司这样做，不仅影响医药费报销，还可能导致我因在北京缴纳社保年限不足10年不能在北京退休。”申竹松说，因公司拒不改正错误，她只得选择离职并申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付离职经济补偿金、加班工资等费用。

仲裁庭审理时，公司主张申竹松的年假已经休完，其虽未提交证据，但主张申竹松的该项请求已超过诉讼时效。申竹松主张其在职期间存在延时加班、休息日

加班之情形，并提交考勤表复印件、证人证言予以证明，但公司对相关证据的真实性不认可，并不否认申竹松存在加班的情形。

仲裁机构审理后，裁决应向申竹松支付解除劳动关系经济补偿51201元、2017年1月1日至2019年9月29日期间未休年假工资6801元。

异地参保是否有效 一审法院予以确认

申竹松与公司均不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院审理查明，公司在外地为申竹松缴纳了社会保险，且五险齐全。申竹松不能举证证明公司存在不提供劳动条件的情形。因此，申竹松以公司未为其缴纳社保费为由提出解除劳动关系并要求公司支付解除劳动关系经济补偿，无事实及法律依据，一审法院不予支持。

另查，公司虽主张申竹松已休年假，但其未就该主张提交证据证明，一审法院难以采信，进而采信申竹松有关未休年假的主张。经核算，公司应支付其2017年1月1日至2019年9月29日期间未休年假工资7471.26元。申竹松要求公司支付其2017年之前的未休年假工资，已超过仲裁时效，一审法院不予支持。

劳动者主张加班的，应就加班事实的存在承担举证责任。申竹松主张其存在延时加班、休息日加班之情形，就其主张提交的

考勤表系复印件，无公司确认痕迹，公司对此亦不予认可。申竹松方虽申请了证人出庭作证，但上述证据尚不能形成完整证据链，佐证其有关加班的主张。故对其要求公司支付加班费的主张，一审法院不予支持。

据此，一审法院判决公司支付申竹松未休年假工资7471.26元，无需支付解除劳动关系经济补偿。

缴费地工作地不符 不应视为已经参保

申竹松不服一审判决提起上诉。她认为，虽然案外企业代替企业为她缴纳的社保费用，但该企业不能代替用人单位为劳动者报销医药费。另外，她既然与公司存在劳动关系，公司自然应当按照法律为她缴纳社保，该社保缴纳责任不能转移也不能缴到外地，必须在用人单位所在地。

二审法院庭审时，申竹松称，公司提交的外地社保凭证不合法，一审法院法官不采信其在北京社保系统无缴费信息的证据，违背证据三性统一规则，且认定事实不清，判决违法。

二审法院认为，本案的争议焦点是公司是否应当支付申竹松解除劳动关系经济补偿金及加班费。经查，申竹松2010年已入职公司，但公司自2018年12月起才委托案外企业在外地给申竹松缴纳社保，而申竹松系在北京为公司提供劳动，其社会保险缴纳情

况与其实际劳动关系情况不符，公司委托第三人为申竹松缴纳社会保险也不符合相关法律的规定。此外，公司认可其委托其他企业在外地给申竹松缴纳社保未经过申竹松同意，仅通知过申竹松，申竹松对此不予认可，而公司未就此举证证明。

鉴于公司存在未依法为申竹松缴纳社会保险费的情况，且造成其相关社保权益受损，考虑本案的实际情况，其以此为由提出解除劳动合同并要求公司支付解除劳动关系经济补偿金，有事实及法律依据，二审法院予以支持。一审法院对此认定有误，应当予以纠正，故终审改判公司应支付申竹松解除劳动关系经济补偿51201元。

《劳动争议调解仲裁法》第6条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”申竹松上诉主张其存在加班情形，应当提供充分有效证据予以证明。现申竹松提交的考勤表系复印件，其上亦没有公司相关字样或经过公司确认，且公司不予认可，其提交的证人证言亦不足以证明其存在加班的情形，在其未能提交其他充分有效证据的情况下，其应当承担举证不能的不利后果，故二审法院对其该项上诉请求不予采纳。因一审法院对该项诉请认定并无不当，故予支持。

员工连续半年排名垫底 公司可以单方调岗调薪

编辑同志：

我所在公司经职工代表大会讨论、与职工代表平等协商制订了《员工工作规则》。其中规定在重点车间上班的员工，连续三个月综合排名处于后三位的，公司可以单方调岗调薪。由于我在30名员工中连续半年考核垫底，公司为了经营需要，近日决定对我调岗调薪，通过竞争上岗的方式，选调其他人员接替我的岗位。

请问：公司的做法对吗？ 读者：赖丽丽

赖丽丽读者：

公司的做法并无不当。

《劳动合同法》第三条、第四条分别规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”

上述规定表明，在用人单位的规章制度合法且不违反诚信原则的前提下，用人单位为了生产经营，激发员工工作积极性，可以根据员工的工作业绩，因人制宜，量才而用，将优秀员工安排在重要岗位，将末位淘汰的员工调整岗位。

本案中，公司制订的《员工工作规则》经合法程序产生，只要没有违反法律强制性规定，自然对包括你在内的员工具有约束力，可以成为公司处理对应事务的依据。

另外，诚实信用是指劳动合同的双方当事人，在订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同过程中，应当讲究信用，诚实不欺，在追求自身合法权益的同时，以善意的方式履行义务，尊重对方利益和他人利益，不得损人利己，以建立和谐、互惠平等、信任的关系，形成公平、公开、公正、有序的劳动秩序。

结合本案，因你在30名员工中连续半年排名垫底，这意味着你的工作与公司需要、与其他员工确实存在差距，无论公司是基于生产经营之需，还是为了给更优秀的员工提供平台等，都有利于建立和谐、互惠、信任关系，有利于形成公平、公正、劳动秩序，而你对此决定予以接受也是对公司利益的尊重，且不会损人利己。

廖春梅 法官

一套人马两块牌子 夫妻店混同用工如何维权

员工兢兢业业工作，老板却说辞退就辞退。员工想打官司讨公道，却发现工资是这个公司发的，社保是另外一个公司缴的，面对“一套人马，两块牌子”的公司，遇到混同用工的员工该如何维权呢？

典型案例

小武经张某面试招录入职后担任招商经理，并与甲公司签订了为期3个月的劳动合同。不久，小武了解到张某是两家公司的实际控制人，他既是甲公司的法定代表人，也是乙公司的股东和副总经理，而乙公司的法定代表人是张某的妻子孙某。这两家公司的业务存在重叠，不仅在一个地址办公，员工也都在一起工作。

劳动合同到期后，两家公司

都没有与小武续签或重新订立劳动合同。由于甲公司一直在给他发工资，乙公司也按时给他缴纳了社保，所以，小武就没有再想什么。直到有一天被毫无理由地辞退，他才得到一张以乙公司名义开具的离职证明。

法律分析

突遇这种情况，小武该告谁呢？他到底算是哪家公司的员工？

混同用工的典型情况是用人单位“一套人马，两块牌子”，劳动者在同一时期内接受两个以上用人单位的交叉管理，从提供劳动的时间和空间上很难区分用工主体。

本案中，甲乙两个公司存在关联关系，其法定代表人、股东、高管、办公场所、人员、业务等高度混同，其轮换使用小

武，且发放工资、缴社保等交叉重叠，构成对小武的混同用工。

对此，《劳动法》第16条第1款规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。”鉴于小武与甲公司签订了劳动合同，故依据该合同确认小武与甲公司存在劳动关系。如果小武从未与任何一个公司签订过劳动合同，法院会根据用人单位发放工资、缴纳社会保险、工作地点、工作内容等，作为判断小武与哪家公司存在劳动关系的因素。

小武说，他被无故解聘，不能让甲乙两家公司共同赔偿？

混同用工的关联公司，往往是为了利用法人独立人格逃避法律责任。本案中，甲乙两家公司是关联企业且高度混同，在财务上无法明确区分，丧失了法人独

立人格，这种情形很容易损害债权人利益。对此，突破法人独立人格，要求两家公司对外部债务承担连带责任可以保护债权人的利益。该做法在法律上有个很形象说法叫：揭开公司的面纱。

事实上，劳动者与用人单位之间不仅具有债的特征，而且劳动者属于弱势群体，应当受到特殊保护。在混同用工的情形下，因两家公司人格混同，为保护小武的利益，就可以突破法人独立人格，让甲乙两家公司连带承担对小武的赔偿责任。

从实际效果上看，让混同用工的关联公司承担连带责任，既可以有效保障小武实现权利，也可以敦促用人单位规范自己的用工行为，推动构建和谐的用工关系。

王同翠 律师