

公司为规避责任不留任何用工痕迹

员工通过微信记录“找回”劳动关系

□本报记者 赵新政

祝冰入职时公司未与他签订劳动合同。此后,他发现公司虽为他发放了工作服,但服装上无公司任何标志。其考勤和工资发放,也一直由招聘的业务主管办理,不是公司统一办理的。起初,他不知道这其中有什么含义。直到他因工负伤要求认定工伤并支付病休期间工资时,他才发现公司从未将他当成员工对待,也不想承担相应的责任。

为认定工伤,祝冰申请劳动争议仲裁,请求确认他与公司之间存在劳动关系,然而,他提供不了工作证、考勤表等证明劳动关系的证据。无奈,他将自己与业务主管、公司老板交涉时的微信聊天记录等作为证据提交给仲裁庭,仲裁庭据此裁决支持其主张。公司不服裁决向法院提起诉讼,本案经二审法院审理,于7月16日终审判决确认双方存在劳动关系。

员工负伤需要休息 因为报酬产生争议

祝冰说,他所在公司是一家纺织品制造销售企业。2018年7月,经公司管理人员吴某介绍,他进入该公司上班并在生产车间从事纺织纤维工作。入职后,公司一直未与他签订书面劳动关系。在职期间,他的工作时间是早上8:00至晚上7:00,平时没有考勤,其工作任务及工作质量考核等均由吴某管理。

“我和同事统一按照规定时间上下班,在同一食堂吃饭,在同一宿舍大楼休息,吃的穿的都一样,没感觉与别人有什么不同。”祝冰说,2020年5月31日,他在工作时受伤,吴某和公司老板钱某将他送往医院治疗。住院治疗两个多月后,医院建议他回家休养,等病情稳定后再做二次手术。

考虑到休养时间较长,祝冰向吴某如何发放其病休期间的工资。吴某称其做不了主,需公司老板钱某批示才能决定。当他问及自己能否认定工伤时,吴某说他与公司不存在劳动关系,不行!

听到这样的回答,祝冰急了。他决定先申请劳动争议仲裁,待确认劳动关系后再申请工伤认定。

公司否认招工事实 员工提交微信记录

2020年8月27日,祝冰向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。经审理,仲裁机构裁决确认其与公司之间存在事实劳动关系。公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

公司诉称,祝冰并非公司员

工,也从未在公司上过班。公司提供的证据显示,祝冰受雇于案外人吴某,工资由吴某支付,平时也由吴某管理。因祝冰与公司从无建立劳动关系的合意,故双方之间不满足建立劳动关系的条件,也不可能存在劳动关系。

祝冰辩称,仲裁裁决认定事实清楚,法律适用正确,双方存在事实上的劳动关系。公司诉称其将生产车间的业务承包给了吴某,但没有提供相应的证据予以证明。即使公司有证据证明将其主营业务承包给了吴某个人,对于这样的承包关系他不知情。退一步讲,即使公司真的把其主营业务承包给吴某个人,根据相关法律规定,用人单位将其主营业务承包给没有用工资质的个人,其应当承担用工主体责任。

为证明自己与公司存在劳动关系,祝冰向一审法院提交的转账记录显示:名称为“让一切随风”分别于2020年1月3日、1月4日、1月14日、1月15日、6月26日通过支付宝向其转账1万元、1万元、1万元、5000元、3000元。

祝冰与微信名显示为“吴某的”聊天记录显示:祝冰向对方主张工资。

2020年6月26日,“吴某”回复称:“一共二万八,给你了五千,剩下二万三对不对?”祝冰认可该金额。

“吴某”称:“那我微信转给你二万,支付宝给你三千,工资就结清了。”祝冰回复同意,“吴某”通过微信向祝冰转账2万元。

此后,祝冰还通过微信询问微信名为“叔叔”,问他的事情怎么处理?对方称:“问了老板,等你二次手术后再说。”祝冰还询问对方:“修复期间照发工资吗?”对方称要问老板。祝冰问对方病历本和出院证明是否

在对方处?对方称:“在财务那里,他会拿给你的。”

祝冰称:“让一切随风”“吴某”“叔叔”均是公司业务吴某。

另外,祝冰还向一审法院提交了其姐姐的微信聊天记录。该记录显示,其姐姐添加了微信号为“wxid_b1uua”的人,并通过微信与对方聊天。

祝冰的姐姐告知对方,其是厂里受伤的那个男生的姐姐,其弟弟要回四川老家养伤,问对方能否签订一个协议一年后拿来处理,对方称对这个事情不怎么清楚,祝冰的姐姐询问对方:赔偿是否由吴某处理,并称吴某说由厂里决定且厂里肯定报了工伤的。对方表示不和她谈,工伤是报了的。

祝冰的姐姐称:“因为吴某说厂里边的意见是二次手术后即一年后再处理,厂里能不能给我们一个一年后回来处理的证明材料呢?”对方回复:“你要和吴某沟通。”“这个事情厂里真的不好回答你。”“我也帮你问问。”

祝冰称该微信号是公司法定代表人钱某的,公司则予以否认。一审法院要求公司的代理人当庭出示钱某的微信,显示该微信号与祝冰所提交的微信号相同。

祝冰的姐姐与微信昵称为“让一切随风”的微信聊天中,将其与钱某的聊天内容告知“让一切随风”,对方表示要和钱老板碰个头再决定,他决定不了,厂子不是他的。

此后,祝冰的姐姐又多次询问对方和老板商量的怎么样了?

员工完成初步举证 劳动关系得以确认

一审法院认为,劳动者要证

明与用人单位存在劳动关系,仅需提供初步证据。祝冰提交的证据显示“吴某”为其发放了工资,公司虽否认与祝冰的姐姐聊天的微信号系公司法定代表人钱某的,但该微信号与公司代理人所提供的钱某的微信号相同,一审法院确认该微信号为钱某的。

从祝冰的姐姐与钱某的微信聊天内容可以看出,祝冰系公司员工,且在公司工作时受伤。因此,一审法院认为,祝冰作为劳动者已完成了初步举证责任。公司主张双方不存在劳动关系,其对此应承担举证责任,但公司未能提供证据证明其主张,故对其与祝冰不存在劳动关系的主张,一审法院不予支持。

综上,一审法院判决确认公司与祝冰之间存在劳动关系。公司不服一审法院判决提起上诉。

二审法院认为,劳动关系是劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会关系,一般应通过书面劳动合同确立。在双方未签订书面劳动合同时,基于用人单位的管理优势地位,劳动者只需提供初步证据证明其向用人单位提供有偿劳动,与用人单位人身上存在一定的管理、支配上的隶属关系,在是否存在劳动关系问题上即可作出对劳动者有利的认定。本案中,在祝冰的姐姐与公司的法定代表人钱某微信聊天记录中,钱某已明确报了工伤,并未否认祝冰非公司员工,应视为祝冰已经完成了初步举证责任。而公司并未举出相反证据证明双方之间不存在劳动关系,应承担举证不能的法律后果。因一审法院认定祝冰与公司存在劳动关系并无不当,二审法院对此予以确认,并判决驳回公司上诉,维持原判。

结合本案,姑且不论公司用工后宣布的新规,不分青红皂白扣除你一周工资的行为缺乏合理性,仅就程序而言,也由于没有履行对应程序、违反了法律的强制性规定,因此,该行为是违法的,无效的。

如果公司经你交涉后仍固执己见,你可以向劳动行政部门投诉。因为,《劳动合同法》第八十条已经明确规定:“用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”

廖春梅 法官
潘家永 律师

开会迟到扣一周工资 公司随意扣薪属违法

编辑同志:

虽然公司三令五申要求全体员工必须按时参加会议,但总有个别员工没有到会或迟到。公司领导商量后,当场宣布了一项立即生效的新规:从当日起,缺席会议的,一律扣除半个月工资;迟到、早退的,一律扣除一周工资。我因送女儿去医院就诊而迟到10分钟,因此被扣除一周工资。

请问:公司的做法对吗?

读者:黄丽丽

黄丽丽读者:

公司的做法是错误的。

《劳动合同法》第四条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。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。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”

上述规定表明,用人单位虽然具有经营管理的自主权,但行使该权利的依据必须以合法为前提。因扣付工资直接涉及员工的切身利益,相关规定要想具备法律效力并成为用人单位的处理依据,就程序而言,必须经过“三道关卡”:一是经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见。二是用人单位建立了工会的,应当与工会协商确定;没有建立工会的,必须与职工代表协商确定。三是公示或者告知劳动者。

如果公司经你交涉后仍固执己见,你可以向劳动行政部门投诉。因为,《劳动合同法》第八十条已经明确规定:“用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”

廖春梅 法官
潘家永 律师

承继单位不明导致相关待遇无着,劳动者告谁?

近日,读者袁会洲向本报反映说,他在工作中双手被机器轧伤,构成六级伤残,享受工伤保险待遇。甲公司难以为他安排合适的工作,就让他退出了工作岗位,按月发给他伤残津贴。两个月前,甲公司分立为相互独立的A、B两个公司,但在分立时并没有明确他的劳动关系归属于哪个公司以及伤残津贴由哪个公司继续支付。他先后找了两个公司的负责人,对方都推脱与自己无关。他想知道自己的伤残津贴究

竟应当由谁给付呢?如果申请劳动争议仲裁又该告哪个公司?

法律分析

《民法典》第六十七条第二款规定:“法人分立的,其权利和义务由分立后的法人享有连带债权,承担连带债务,但是债权人和债务人另有约定的除外。”《工伤保险条例》第四十一条规定:“用人单位分立、合并、转让的,承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任。”很明显,你的伤残津

贴应由新分立的两个公司分别承担或者由其中的一个公司独立承担,而由于甲公司在分立时没有对此予以明确,且现在A、B公司都推脱,因而侵犯了你的合法权益,你有权通过申请劳动仲裁或者起诉的途径来解决。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第二十六条规定:“用人单位与其它单位合并的,合并前发生的劳动争议,由合并后的单位为当事人;用人单位分立为若