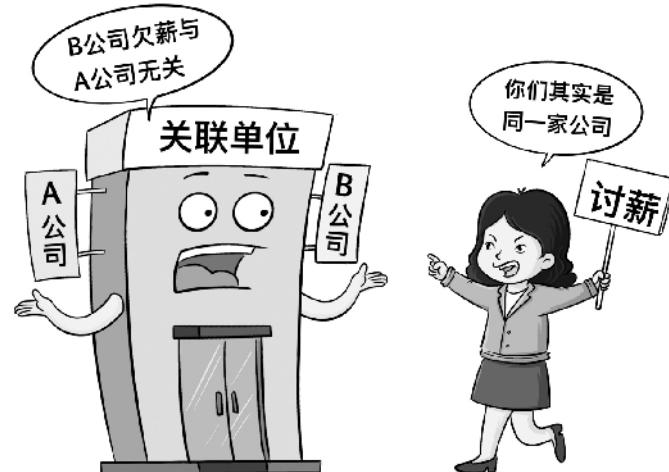


# 关联企业混同用工,劳动者如何维护权益?

伴随着现代企业制度的推行和资本市场的发发展,关联企业已成为现实经济社会中普遍存在的经济现象。在劳动关系领域,“多块牌子、一套人马”、关联企业混同用工等问题,已经让不少劳动者在自身合法权益受到侵害时找不到应该负责任的单位。以下3个案例及其对争议的处置,从法律的角度给出了有关疑问的解决方案。



邵怡明 插图

## 【案例1】

### 财产混同,关联企业承担连带责任

高女士所在的A公司与B公司实质上是“两块牌子,一套人马”,财产、业务大部分混同。高女士由A公司转到B公司工作后,因B公司亏损严重,连续数月没有发放工资,她不得不提出辞职并要求A公司清偿欠薪。可A公司认为,高女士只是在B公司上班,没资格向其索要。

### 【点评】

A公司应当承担清偿责任。

本案涉及到混同用工问题。所谓混同用工是指劳动者已经与一家企业建立了劳动关系,由于主观或者客观原因,该劳动者又被抽调、委派、借调到该企业的关联方工作,与该企业的关联方同样建立了劳动关系,从而导致该劳动者的劳动关系及用工主体变得难以确定。

由此此类企业的实际控制人同为同一人或者具有某种关系的两个或多个经济组织,业务内容相同或存在交叉,经营场所无法区分,人员、财务等高度混同,对其用工纠纷的处理原则是:其中一家公司与劳动者签订劳动合同的,以该公司作为主要义务人,其他公司对给付内容承担连带责任;数家公司与劳动者均未签订劳动合同,劳动者可选择一家作为主要义务人,并要求其他公司对给付内容承担连带责任。因此,无论是哪一种形式,其他公司都有连带给付的义务,所以,高女士有权要求A公司支付欠薪。

### 【案例2】

### 关联用工,家族企业必须共同担责

某家族企业有多家公司。温女士与其中的销售公司签订了劳动合同。2020年11月,销售公司让温女士前往制造公司上班,而制造公司没有与温女士签订劳动

合同。不久,温女士在下班途中遭遇交通事故并被认定为工伤。

由于销售公司和制造公司均没有为温女士办理工伤保险,所以,她无法从工伤保险机构获取工伤保险待遇。当她要求这两个公司赔偿时,这两个单位又互相“踢皮球”,都不愿承担赔偿责任。

### 【点评】

销售公司和制造公司应当承担连带赔偿责任。

这里涉及到企业间的关联关系。这种关系指的是公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员与其直接或者间接控制的企业之间的关系,以及可能导致公司利益转移的其他关系,包括股权的关联和人的关联。前者指各关联方具有股权关系,如母子公司之间;后者指各关联方虽不具有股权关系,但控制企业的是同一人或相互之间具有身份上的关系,如家族企业。

本案所涉销售公司和制造公

司属于家族式关联企业,实际上同为一体且利益一致,其通过“内部调动”混淆劳动关系、拒绝为职工办理工伤保险、拒绝承担工伤保险责任的行为为法律所禁止。因此,温女士有权要求两家公司共担赔偿责任。

### 【案例3】

### 上下调动,子公司应为总公司“买单”

肖女士被总公司派往下属子公司工作时,解除了与总公司之间的劳动合同。同时,她又与子公司签订了劳动合同。肖女士与子公司的劳动合同因到期而终止后,曾要求子公司支付其在总公司工作5年的经济补偿金。可子公司以肖女士在总公司的工作与其无关为由予以拒绝,称其只愿意按照肖女士在子公司的工作时间计算经济补偿金。

### 【点评】

子公司应当向肖女士支付在总公司工作期间的经济补偿金。

《公司法》第十四条规定:“公司可以设立子公司,子公司具有法人资格,依法独立承担民事责任。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十六条规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。”

本案所涉子公司具有独立的法人资格,其虽然已经与肖女士另行签订了劳动合同,但依照上述法律规定必须向肖女士支付其在总公司工作期间的经济补偿金。

颜东岳 法官

## 从企业内退后又就业可以建立新劳动关系

### 编辑同志:

我从某公司内退后,应聘进入一家物业公司从事维修工作,但物业公司一直没跟我签订书面劳动合同。由于岗位特殊,我每天除工作八小时外,夜晚接到维修电话也得赶去干活,经常加班加点。半年来,物业公司每月只发给工资1800元,明显低于本地最低工资标准2060元。

我要求按照当地的最低工资标准支付加班费,但物业公司认为,同一劳动者只能与一家用人单位建立劳动关系,因我与原公司仍然存在劳动关系,故我们之间形成的是劳务关系而非劳动关系,可以不执行劳动法律法规的相关规定。

请问:我与物业公司之间是劳务关系还是劳动关系?我可以主张哪些权利?

读者:蔡长庆

### 蔡长庆读者:

物业公司的说法不能成立,你与原公司之间的劳动关系虽然依然存在,但不能以此来否定另一劳动关系的形成。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第32条规定:“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理。”据此,对于与原用人单位保留劳动关系的“下岗”职工、“内退”职工,到另一单位从事有偿劳动,接受管理的,视同双方建立了劳动关系,该劳动者在新用人单位工作期间,有权按照劳动法的规定享受有关劳动待遇。

本案中,你内退后进入某物业公司工作,虽未订立书面劳动合同,但接受物业公司的管理,服从其安排,已经形成了事实劳动关系,应当适用劳动法的相关规定,享受劳动权利。

就你的情况而言,你现在可以主张以下权利:一是要求物业公司按照当地最低工资标准补足工资差额260元;二是对于正常工作日的加班,有权要求物业公司按你工资150%的标准支付加班费。如果物业公司拒不支付,你可以向当地人社局反映,由人社局责令物业公司限期支付。如果物业公司人在人社局限定支付的期限内还不支付,人社局可以责令物业公司按应付金额的50%以上100%的标准向你加付赔偿金。如果物业公司仍然不执行,你可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁,由仲裁机构裁决物业公司支付工资差额、加班费和加付赔偿金。

另外,你还可以要求物业公司支付二倍工资。《劳动合同法》第82条规定:“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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,你有权要求物业公司支付未签书面劳动合同的二倍工资差额。

潘家永 律师

# 员工申请撤销12年前除名决定为何被驳回?

□本报记者 赵新政

## 基本案情

一直在公司从事营销工作的舒蔚蓝(化名)常年在外地出差。2008年年初,他因病休假两个多月,期满后亦未回公司上班。同年3月1日,公司作出除名处理决定,该决定载明其病假满后未办理任何续假手续,公司多次催促仍杳无音讯,故决定将其除名。同年4月1日,他前往公司,请求以辞职的方式解除与公司之间的劳动关系。公司同意其请求,为其出具了《解除劳动证明书》。

12年后的2020年9月22日,舒蔚蓝达到了退休的年龄。当他前往社保机构办理退休手续时,发现其个人档案中保存有上述公司将其除名的文件。因此,社保机构以其不符合退休的条件为由,拒绝为其办理退休审批手续。

为此,舒蔚蓝向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请,要求撤销

公司对其作出的除名决定。经审理,仲裁机构以超过1年的仲裁时效为由决定不予受理。此后,他持原理由原请求向一审提起诉讼。

### 法院判决

一审法院审理时,双方一致述称,2008年4月1日,舒蔚蓝得知公司对其除名的决定即前往公司处,要求以申请辞职方式解除劳动合同。公司同意后,为其出具了解除劳动合同证明。

鉴于舒蔚蓝在庭审中明确表示其2008年4月1日已知晓被除名的事实,此时应认定为劳动争议发生之日,其于12年后再申请撤销当年的除名决定,显然已超过仲裁时效,对其请求一审法院不予支持。

舒蔚蓝不服一审法院判决,向二审法院上诉称,其于2008年3月向公司提出辞职并办理了相关手续,双方解除了劳动关系,但其于2020年9月22日办理退休

手续时发现自己的个人档案中存有《关于对舒蔚蓝作除名处理的决定》的文件,这导致其无法正常办理退休手续。其为此提出了仲裁申请,仲裁后又提起诉讼。

舒蔚蓝认为,公司作出除名决定应该通过合法的程序并送达。根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第6条规定,公司应当对将舒蔚蓝作出除名决定的合法性承担相应的举证责任。而在一审法院庭审中公司未能举证证明舒蔚蓝收到除名决定的事实,故2008年3月1日作出的除名决定应属无效。

此外,根据《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(二)》第1条规定,舒蔚蓝认为,公司应当举证证明其收到除名书面通知的时间,而公司对此没有进行举证证明。

舒蔚蓝上诉称,其是在2020年9月22日办理退休手续时才看到公司于2008年3月1日作出的

《关于对舒蔚蓝作除名处理的决定》的文件,亦即直到此时他才知道这件事。因此,其在2020年10月21日提出仲裁申请,该仲裁申请之日应为其主张权利之日,也就是劳动争议发生之日。而该仲裁申请之日既没有超过仲裁时效,也没有超过诉讼时效。

公司答辩称,舒蔚蓝在一审中承认其知道除名决定,原审判决认定事实清楚,适用法律正确,应当予以维持原判。

二审中,双方均未提交新的证据。二审法院审理查明的事实与原审法院认定的事实一致。

二审法院认为,舒蔚蓝在一审法院庭审中明确表示,其已于2008年4月即知晓被除名的事实,此时应认定为劳动争议发生之日。因此,舒蔚蓝于2020年10月向劳动争议仲裁机构申请仲裁要求撤销除名决定,显然已超过仲裁时效。原审法院对其请求不予支持,并无不当。综上,二审法院终审判决:驳回上诉,维持原判。