

企业合并重组过程中与职工重新签订劳动关系

合并重组失败后不得否认劳动关系转移

□本报记者 赵新政

经甲公司正式下文任命,范雨润(化名)先后担任过市场部和培训部经理职务。期间,双方还签订了书面劳动合同。可是,在离职时甲公司竟然否认与他存在劳动关系,且拒绝向他支付违法解除劳动合同赔偿金。

甲公司认为,其曾与另外两家企业进行过合并重组,但最终失败了,范雨润是其中一家企业的员工。甲公司虽然任用过他,并为他发放工资,但本质上是代发工资,双方从未形成实质上的劳动关系。为此,甲公司还举证称,范雨润的工作地点、工作方式、工资标准及考勤均由原企业安排和管理。

法院认为,三家企业吸收合并协议经生效裁判已经解除,但甲公司对范雨润的任职通知及劳动合同均在协议存续期间签订,系双方真实意思表示,且公司合并未成功并不意味着任职通知及劳动合同无效或解除。鉴于构成违法解除劳动合同,故于3月18日终审判决支持范雨润的索赔请求。

三家企业重组失败 公司留用涉案员工

2016年11月29日,甲公司与同样经营停车管理业务的乙公司、丙公司签订《企业吸收合并合作协议》。对于合作方式,协议约定甲、乙、丙三方均同意以企业吸收合并方式进行重组,保留甲方原有品牌。甲方吸收乙

方、丙方后继续存续,并成为业务主体公司,注册资本叠加为2000万元。

上述协议及附件签订后,各方按照协议约定推进公司合并事宜,并于2017年1月集中办公,逐步对财务人事等进行统一管理。但因吸收合并过程中出现严重分歧,甲公司提起诉讼。2019年5月31日,法院解除三家公司签署的重组协议。乙公司不服该判决提起上诉,同年9月18日法院终审判决驳回上诉,维持原判。

范雨润说,虽然三家企业为重组产生争议,但在长达两年多的诉讼过程中合作并未停止。他作为乙公司职员,在2017年4月1日与甲公司签订一份书面劳动合同,约定的劳动合同期限为2017年4月1日至2020年3月31日。

“实际上,我入职公司的时间是2017年1月1日。”范雨润说,他有2份甲公司的任职文件可以证明。其中,2017年1月10日的任职通知载明:聘用他担任市场总经理。同年,4月27日的任职通知载明:聘用他担任招工培训部经理。甲公司亦认可通知的真实性。

“2017年1月1日至2019年12月31日,我一直在原单位办公地址上班。”范雨润说,甲公司通过银行转账为他发放工资至2019年9月,工资报表上有公司副总经理签名,还有他所在单位总经理签名。

公司否认劳动关系 三个月后解聘员工

范雨润主张其月工资标准为税前7000元,要求甲公司支付2019年10月至12月工资20793.20元,但被拒绝。甲公司表示,其系代发工资,不清楚范雨润的工资标准是多少,也不认可与他存在劳动关系,相关证据是甲公司与范雨润所在单位之间的报销交接单、工资表。

另外,甲公司提交了《申请解除劳动合同报告》一份。该报告内容为:本人范雨润因个人原因自愿辞去在公司的各项工作,申请解除与公司之间的劳动关系。该报告中范雨润及其身份证号均为手写,申请人处有范雨润签字及手印,日期为2019年9月25日。范雨润认可签名真实性,不认可签名的日期。而甲公司据此主张范雨润系主动离职。

三个月后,甲公司于2019年

12月9日以旷工为由,向范雨润邮寄解除劳动合同通知书。他不认可公司的解聘理由,向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

经审理,仲裁裁决确认双方在2017年4月1日至2019年9月25日期间存在劳动关系、甲公司应向范雨润支付2017年5月1日至2019年9月25日未休年假工资19919.37元。双方均不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

单位合并调整工作 劳动关系随之变更

一审法院认为,用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于“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”: (一)劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位; (二)用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动; (三)因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动。

本案中,甲公司与另外两家企业签订合并重组协议,现该协议虽被判决解除,但三个单位在某一时期存在合作关系,范雨润作为原单位员工其工作内容变化非因其个人原因导致。依据甲公司对范雨润的任命通知、双方签订的劳动合同、2017年4月至2019年9月为范雨润缴纳社会保险费并发放工资,以及2019年12月通知解除劳动合同的事实,一审法院认定双方之间存在劳动关系,对否认双方存在劳动关系的主张不予采信。

此外,甲公司主张范雨润于2019年9月25日主动辞职,但此后甲公司向范雨润送解除解除劳动合同通知,此举应视为甲公司未同意范雨润辞职申请。据此,一审法院认定甲公司与范雨润自2017年1月10日至2019年12月9日期间存在劳动关系,甲公司应当支付范雨润2019年10月1日至12月9日期间的工资。

因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。在甲公司不能证明范雨润存在旷工的情况下,一审法院认定其属于违法解除劳动合同,应向范雨润支付经济赔偿。

依据查明的事实,一审法院判决确认双方在2017年1月10日

至2019年12月9日期间存在劳动关系、甲公司应向范雨润支付未休年假工资23241.75元、违法解除劳动合同赔偿金42231.48元、被拖欠工资15931.03元,各项合计81404.26元。

甲公司不服一审法院判决,上诉至二审法院。

二审法院认为,当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明;没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。

就劳动关系一项,依据甲公司对范雨润的任命通知、双方签订的劳动合同、甲公司为范雨润缴纳社会保险费并发放工资以及2019年12月通知解除劳动合同的事实,一审法院认定双方之间存在劳动关系正确,二审法院予以确认。

三家单位签署的吸收合并协议虽经法院确认于2018年5月14日解除,但甲公司对范雨润的任职通知及劳动合同均在协议存续期间签订,系双方真实意思表示,且甲公司合并未成功并不意味着任职通知及劳动合同无效或解除。鉴于甲公司未支付范雨润相应期间的工资,一审认定正确,二审法院予以维持。

就劳动合同解除一项,虽然甲公司主张范雨润于2019年9月25日主动辞职,但甲公司未对范雨润辞职请求作出答复,并于2019年12月以旷工为由向其送达解除通知,故应当将甲公司的解除行为认定为双方劳动关系的解除原因。同时,甲公司并未就范雨润存在旷工行为提交证据,应当承担举证不能的法律后果。一审认定甲公司解除行为违法处理正确,二审法院予以确认。

就未休年假工资一项,甲公司作为负有举证责任的一方,未就范雨润休年假的情况提交有效证据,应承担举证不能的法律后果。甲公司虽主张范雨润关于未休年假工资的请求超过仲裁时效,但甲公司并未举证证明其于仲裁程序中提出过时效抗辩,二审法院对其该项主张不予支持。

综上所述,二审法院认为甲公司的上诉请求不能成立,鉴于一审判决认定事实清楚,适用法律正确,依照《民事诉讼法》第177条第1款第1项规定,判决驳回上诉,维持原判。

小孩购买游戏账号 高额充值能否索回?

编辑同志:

我的儿子13周岁,寒假期间,在我和他爸均忙于公司事务且不知情的情况下,他找出我的银行卡绑定在他的手机上,通过某游戏网店购买游戏账号175个,共计支付人民币1.8万元。上述游戏账号内的装备都是皮肤、面具、小花裙子等。我发现该笔交易后,及时与该家网店的客服人员联系,说明该起交易是我的未成年儿子所为,请求对方退还这笔钱款,但对方称孩子买游戏账号是自愿行为,不能退。

请问:这种说法对吗?我该怎么办?

读者:胡云云

胡云云读者:

《民法典》第十九条规定:“8周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人,实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认;但是,可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其年龄、智力相适应的民事法律行为。”

《最高人民法院关于适用〈民法典〉总则编若干问题的解释》第五条规定:“限制民事行为能力人实施的民事法律行为是否与其年龄、智力、精神健康状况相适应,人民法院可以从行为与本人生活相关联的程度,本人的智力、精神健康状况能否理解其行为并预见相应的后果,以及标的、数量、价款或者报酬等方面认定。”

本案中,你儿子年仅13周岁,属于限制民事行为能力人,其购买游戏账号支付1.8万元的行为,既不属于纯获利益的民事法律行为,也显然超出了其年龄、智力范围,即明显与其年龄、智力不相适应,故应当经过你同意或事后追认,该购买行为方为有效。而实际上你和孩子父亲均不知情,你亦明确表示不认可该笔交易,故你儿子实施的购买游戏账号的行为无效,该网店应当向你全额退还购买游戏账号款。在该网店拒绝退款的情况下,你应当以儿子的名义向法院起诉,由法院判决经营者返还款项。

不过,如何证明该购买行为系你儿子单独实施,这十分关键,因此你应当收集和固定相关证据,以证明该购买行为系你儿子单独所为。如果无法收集到相关证据的话,你应尽快带着儿子到公安机关报案,以便形成相应的证据,然后到法院起诉,才有胜算。 潘家永 律师

颜梅生 法官

为逃避支付欠薪,个体老板放弃遗产继承权行为无效

近日,读者林秀秀等5人向本报反映,他们是个体工商户李某的雇工。因为经营不善,李某欠下了包括他们工资在内的巨额债务。李某父亲去世后,为规避支付欠薪等债务,李某表面上表示放弃继承遗产,实则与其他继承人商定悄悄分割。

他们想知道:李某放弃继承权的行为是否有效?

法律分析

李某放弃继承权的行为无

效。

放弃继承是指继承人不接受被继承人遗产的意思表示。虽然继承人有权放弃继承,继承人作出放弃继承的意思表示后会产生丧失继承权的后果,但并不等于继承人放弃继承权的行为在任何情况下都有效。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉继承编的解释(一)》第三十二条规定:“继承人因放弃继承权,致其不能履行法定义务的,放弃继

承权的行为无效。”也就是说放弃继承权必须以能够履行“法定义务”为要件。这里的“法定义务”是指宪法和法律所规定的强制性义务。

《劳动法》第五十条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”即按时足额向劳动者支付工资,是用人单位的法定义务。

本案中,李某放弃继承其父亲的遗产,将导致林秀秀等5人

的欠薪无法兑现,依据上述法律规定,李某放弃继承的行为属于无效。更不用说,李某表面上放弃继承,暗地里是为了从其他继承人中悄悄分得遗产、规避法定义务,该行为实质上与其他继承人恶意串通,损害第三方的利益。对此,《民法典》第一百五十四条规定:“行为人与相对人恶意串通,损害他人合法权益的民事法律行为无效。”从这一角度看,李某放弃继承的行为同样无效。