



工会援助帮职工“找回”5年工龄

□本报记者 余翠平

案情简介

宋女士是一家外省公司安排在北京某商场工作的销售员，她平时的主要工作是负责男衣销售。至离职时，她已在该商场连续工作8年有余。因工作业绩突出，在入职后的第5年，公司提拔她担任该店店长职务。此后，她又连创销售佳绩，多次被评为公司优秀员工。

后来，公司内部经营出现问题且发生股权变更，虽然宋女士所在的店面依旧生意红火，但她应得与实得劳动报酬很不匹配。由于宋女士的工资一直由该公司外省总部负责发放，所以，她一度有将近9个月未领到过工资。期间，因舍不得离开公司，在前几个月未领工资的情况下依然对公司不离不弃，且希望公司经营状况尽快好转。岂料，工资拖欠的时间越来越长、拖欠的数额也越来越大。无奈，她只得向公司提出解除劳动关系，要求公司向自己支付欠薪，并按照工作年限向她支付经济补偿金。

因公司不同意支付欠薪及经济补偿，宋女士向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决支持她的主张。鉴于拖欠劳动报酬的事实极为明显，公司自知理亏，但其仍找各种理由为自己开脱，反复强调其并非故意欠薪，实在是经营困难所致。依据《劳动合同法》第三十八条第二款规定，仲裁机构认定公司的主张缺乏事实与法律依据，裁决公司依法向宋女士支付解除劳动关系经济补偿金、补足此前未足额发放的工资报酬。

然而，在计算经济补偿费用时，公司对宋女士的工作年限提出了争议。原来，在宋女士的工

作期间，公司曾经使用其他劳务派遣公司进行过换签劳动合同。当时，宋女士在对方承诺“工龄连续计算”的前提下曾经签署一份个人离职申请，此后又重新入职该公司。

在仲裁庭审理时，宋女士主张公司曾承诺工龄承接且签署过一份书面工龄承接协议，但她不能提供该协议原件予以证明。对于这一事实，公司在庭审中既不肯定也不否认。如此一来，便无法按照宋女士主张的8年工龄计算经济补偿金数额，案情对她十分不利。

经过咨询，宋女士开始寻求工会的帮助。北京市总工会法律服务中心受理了她的法律援助申请，指派工会法律援助律师韦志阳为她提供代理服务。

针对以上疑问，韦律师对宋女士提供的证据材料一一进行梳理之后，发现：虽然宋女士的用人单位曾经换签过另外一家企业，但从隶属关系上看，公司一直对她进行着有效的管理，她的劳动报酬也一直由该公司直接发放。在宋女士主张的换签劳动合同存续5年期限内，从银行明细账单中可以清晰地看出，其工资发放的主体经常出现公司的名称。

另外，从入职时起至解除劳动关系时止，宋女士的工作地点、工作内容均未发生变化。从微信记录看，即使宋女士的劳动关系换签成另外一家关联企业，与其进行日常工作交接事宜的对象均是该公司的工作人员。

据此，韦律师认为，尽管宋女士手中没有书面的工龄承接协议原件，但她持有的该协议照片打印件、其他同事的工龄承接协议仍然值得在诉讼阶段进行展示，进而给承办法官提供一个断案思路。

法院判决

案件起诉到法院后，韦律师参与了本案的民事诉讼庭审活动。庭审中，公司仅认可宋女士与其最后直签劳动合同这一时间段的劳动关系及工龄，辩称宋女士系因个人原因主动离职后又重新回到公司工作，其工龄不应承接，不得连续计算。另外，公司与所谓的“关联公司”之间没有直接联系，亦没有法律上的关联性。

韦律师从“工资发放主体交叉”“工作岗位、工作地点未实际变更”“日常工作管理的连续性”“工龄承接协议”等多方面

对争议问题进行举证质证。结合法官在各关联单位调查取证的证据，一审法院认为，宋女士的工作年限应当合法承接，在计算解除劳动关系经济补偿金时应当连续计算工龄。据此，一审法院判决支持宋女士的全部诉讼请求。

公司不服一审法院判决提起上诉，经审理，二审法院认为公司的上诉理由不能成立，原审判决事实清楚，适用法律正确，遂判决驳回上诉，维持原判。

至此，宋女士得到了最理想得到的结果，对工会援助律师表示诚挚的感谢。

劳模析案

针对本案，北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员金晓莲律师说，宋女士的遭遇在现实中并非个案而且有不少类似情形。这些劳动者入职的时候用人单位是一家公司，工作了几年，签合同的单位换成了另外一家企业，但劳动者的工作地点、工作内容、工资等都没有发生变化，只是签订劳动合同的用人单位发生了变化。针对这种变化，在什么情况下劳动者的工龄可以连续计算呢？

对此，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，如果系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，且原用人单位未支付经济补偿，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限

时，可以把劳动者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。此即所谓的工龄可以连续计算的情形。本案的争议及处理正是循着这一思路进行的。由于劳动者在前一单位工作和后面的单位工作时，其工作场所、工作岗位一直没有变化，其变化仅仅是劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位。因此，法院认定劳动者的工龄应当连续计算。

除上述情形外，如果用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动，或者因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动的，或者用人单位及其关联企业或劳动者轮流订立劳动合同等，都可能引发劳动者工龄的连续计算。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

男友因工伤死亡 女友能否领取抚恤金？

编辑同志：

我因病瘫痪后失去劳动能力且没有生活来源，但同居男友邱某仍对我不离不弃，双方还生育了一个女儿。三个月前，邱某不幸在下班途中因交通事故身亡，有关部门认定其为工伤。可是，当我和女儿向工伤保险机构索要抚恤金时，却被告知只有我女儿可以享受，唯独我不行。对方给出的理由是我与邱某虽同居10年且我平时靠邱某供养，但双方因没有办理结婚登记不属于法律意义上的夫妻关系。

请问：该说法对吗？

读者：赵蓉蓉

赵蓉蓉读者：

该说法并无不当。

《工伤保险条例》第三十七条的规定：“职工因工死亡，其直系亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金……”该规定明确指出领取抚恤金的主体为“供养亲属”，而你虽然为邱某生前所供养，但并非亲属。

对于亲属的范围，《因工死亡职工供养亲属范围规定》第二条明确规定：“本规定所称的因工死亡职工供养亲属，是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。本规定所称的子女，包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女，其中婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女。”这里所说的配偶，也就是法律上的夫妻关系。

对于夫妻关系的界定，《民法典》第一千零四十九条规定：“要求结婚的男女双方必须亲自到婚姻登记机关进行结婚登记。符合本法规定的，予以登记，发给结婚证。完成结婚登记，即确立夫妻关系。未办理结婚登记的，应当补办登记。”

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第七条规定：“未依据民法典第一千零四十九条规定办理结婚登记而以夫妻名义共同生活的男女，提起诉讼要求离婚的，应当区别对待：（一）1994年2月1日民政部《婚姻登记管理条例》公布实施以前，男女双方已经符合结婚实质要件的，按事实婚姻处理。（二）1994年2月1日民政部《婚姻登记管理条例》公布实施以后，男女双方符合结婚实质要件的，人民法院应当告知其补办结婚登记。未补办结婚登记的，依据本解释第三条规定处理。”

该规定表明，我国对夫妻关系的确认采取登记主义，非常有限地承认事实婚姻，而你虽与邱某同居10年并生育女儿，却没有办理结婚登记，且同居时间发生在1994年2月1日以后，自然无法认定你与邱某属于夫妻关系，相应地，你无法享受抚恤金待遇。

颜东岳 法官

欠薪诉讼中，单位与员工的“自认”如何处理？

自认是员工或者用人单位对不利于自己事实的承认。那么，在员工与用人单位的欠薪诉讼中，面对自认应当怎么办呢？对此，以下3个案例分别作出了详细的法律分析。

【案例1】

公司对己方不利自认，员工无需举证证明

肖女士因在工作时间、工作地点、工作原因受到伤害后，因公司没有为她办理工伤保险而要求公司赔偿未果后，提起了诉讼。公司在答辩状中认可肖女士系其员工，但公司代理律师却以肖女士没有提供劳动合同等证据证明其与公司存在劳动关系为由，请求判决驳回肖女士的诉讼请求。

【点评】

肖女士无需举证证明其与公司存在劳动关系。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十二条第一款规定：“一方当事人在法庭审理中，或者在起诉状、答辩状、代理词等书面材料中，对于已不利的事实明确表示

承认的，另一方当事人无需举证证明。”《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第三条、第四条规定：“在诉讼过程中，一方当事人陈述的于己不利的事实，或者对于己不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明。在证据交换、询问、调查过程中，或者在起诉状、答辩状、代理词等书面材料中，当事人明确承认于己不利的事实的，适用前款规定。”正因为公司在答辩状中已经认可肖女士系其员工，所以，肖女士虽无证明其与公司存在劳动关系，但法院仍然应当采信。

【案例2】

员工自认涉及同事利益，效力应视情况而定

因公司欠薪，肖某、梁女士等12人分别就自己的欠薪金额提起了诉讼。法院决定合并审理后，12人推选肖某等2人作为诉讼代表人参加审理。庭审中，肖某提及公司已向梁女士支付的5000元欠薪，可以从其诉讼请求中扣减。事后，经梁女士辩解，肖某才意识到自己的自认不当。

那么，肖某的自认对梁女士有效吗？

【点评】

肖某的自认对梁女士无效。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定：“普通共同诉讼中，共同诉讼人中一人或者数人作出的自认，对作出自认的当事人发生法律效力。必要共同诉讼中，共同诉讼人中一人或者数人作出自认而其他共同诉讼人予以否认的，不发生自认的效力。其他共同诉讼人既不承认也不否认，经审判人员说明并询问后仍然不明确表示意见的，视为全体共同诉讼人的自认。”其中的普通共同诉讼是指当事人一方或者双方为两人以上，其诉讼标的是同一种类，经当事人同意，法院将其合并审理的共同诉讼；必要共同诉讼是指当事人一方为二人以上，对同一诉讼标的有共同的利害关系而形成的共同诉讼。

与之对应，公司虽然对梁女士、肖某等有欠薪行为，但对每个人欠薪的金额、义务不尽相同，每个人对公司的权利也不一样，因而本案当属普通共同诉讼，也决定了肖某表态公司已向

梁女士支付欠薪的自认，对梁女士无法律效力。

【案例3】

单位自认后要求撤销，必须符合法定情形

赵女士向法院诉请责令公司支付欠薪后，公司在答辩状乃至庭审过程中，均对欠薪金额表示自认。可在法庭辩论终结后，进入法庭调解阶段时，公司突然否认欠薪金额，并要求撤回自认。在赵女士反对的情况下，公司可以撤回自认吗？

【点评】

公司不可以撤销自认。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第九条规定：“有下列情形之一的，当事人在法庭辩论终结前撤回自认的，人民法院应当准许：（一）经对方当事人同意的；（二）自认是在受胁迫或者重大误解情况下作出的。人民法院准许当事人撤回自认的，应当作出口头或者书面裁定。”正因为公司撤销自认不在规定情形之列，所以其撤销自认的请求不应得到支持。

颜梅生 法官