



关联企业推卸责任 工会律师助力维权

□本报记者 余翠平

关联企业混同用工 职工维权未能如愿

王师傅自2008年9月1日起进入某加工厂工作。2010年1月23日,该加工厂与他签订劳动合同,合同期限自2010年1月23日起至2012年1月22日止。合同到期后,双方又于2012年1月22日签订无固定期限劳动合同。

过了一年,即在2013年,王师傅又与某机电公司签订一份无固定期限劳动合同。经核实,某加工厂与某机电公司、某公司在同一地址办公。

从王师傅的社保缴费情况看,某加工厂为他缴纳了2008年9月至2012年12月、2014年4月至2017年2月期间的社会保险费;某机电公司为他缴纳了2013年1月至2014年3月、2019年6月至2019年8月期间的社会保险费;某公司为他缴纳了2017年3月至2019年5月期间的社会保险费。

2019年8月,某机电公司告知王师傅,该公司将搬往河北省办公,要求他到河北工作。否则,将按自动离职进行处理。

王师傅不同意某机电公司的要求,并于同年8月16日申请劳动争议仲裁。王师傅请求裁决确认自2008年9月1日至2019年8月16日期间该公司与他存在劳动关系,同时,要求该公司向他支付解除劳动关系经济补偿金。

经审理,仲裁裁决驳回了王师傅经济补偿金的请求。对于王师傅要求确认的劳动关系存续期间,裁决也仅仅支持了他的一部分请求。

援助律师详查案情 准确选定诉讼重点

王师傅不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。为充分维护自身合法权益,王师傅向北京市总工会法律服务中心提出了法律援助申请。经审查,中心认为王师傅符合法律援助条件,遂指派援助律师周立军作为王师傅的诉讼代理人。

在司法实践中,个别用人单位为了规避法律责任,降低经营风险,采用由关联企业与职工签订劳动合同、缴纳社会保险等方式混淆劳动关系,制造维权难题。而被侵权的职工往往缺乏专业法律知识,在维权时只能讲述一些简单的案件事实,不能正确运用有利的证据,进而导致案件败诉。不过,这并不是说职工就因此无法维权了。最近,王师傅在北京市总工会法律服务中心的帮助下,通过专业律师的免费法律援助,不仅依法讨回了3万余元经济补偿金,还使其11年工龄得到了法律的确证。

通过分析案情,周律师认为,涉案三家企业,即某加工厂、某机电公司、某公司存在用工混同的情形。在仲裁阶段,王师傅仅将某机电公司作为被申请人,是其大部分工龄未能得到确认的主要原因。

周律师认为,在一审中应将某加工厂、某公司追加为被告。只有把这两个被告追加进来才有利于查明案情,进而使王师傅的权益得到更大程度的保障。另外,仲裁裁决没有认定王师傅与某机电公司之间的劳动关系已经解除,故未支持王师傅要求该公司给付经济补偿金的请求,一审中应将案件的重点放在劳动关系解除的原因上。

劳动合同无法履行 三家企业连带赔偿

一审庭审前,周律师向法院递交了追加被告申请书,请求追加某加工厂、某公司为本案被告。为证明三家企业与王师傅在不同时间段存在劳动关系,周律师在庭审中向法院提交了社保缴费记录、劳动合同等证据。同时,向法院提交了企业查询信息及照片,证明三家公司在同一地址办公、存在用工混同的事实。

在质证及法庭调查环节,某加工厂仅承认其在2010年1月后与王师傅存在劳动关系,对于其在2008年9月为何给王师傅缴纳社保不能作出合理解释。某公司则否认与王师傅存在劳动关系,辩称缴纳保险是应王师傅的要求缴纳的,不能以此认为双方之间存在劳动关系。

对于某机电公司是否已经与王师傅解除劳动关系一事,周律师认为,王师傅家住北京通州,该公司搬迁至河北大厂,无疑给王师傅的工作及生活造成不便。可是,该公司对于其搬迁

给王师傅等职工造成的不便未采取任何补救措施,只是一味地以不到新址工作就按自动离职处理进行恐吓,该行为直接导致原劳动合同无法继续履行。根据《劳动合同法》等法律法规规定,某机电公司应该给予王师傅离职经济补偿。

某机电公司辩称,自2019年8月16日起,王师傅未再到岗工作,其已于同年9月向王师傅送达解除劳动关系通知书,理由是王师傅存在旷工情形,构成严重违纪。因此,其不同意向王师傅支付经济补偿金。

针对某机电公司的观点,周律师认为,该公司在收到劳动仲裁申请书后,才向王师傅发出责令到岗通知单及解除劳动关系通知书,这些做法不符合常理,很大程度是为了应付王师傅提出的仲裁而进行的诉讼准备。另外,该公司在答辩时认可与王师傅劳动关系存续期间的截止日为2019年8月16日,现又主张以解除劳动合同通知送达时间为解除时间显然前后矛盾,其主张不能成立。

经审理,一审法院结合查明的案情依法判决:1.综合考量双方停止提供劳动、停发工资、停缴社保的行为,应视为双方协商一致解除劳动合同,须向王师傅支付经济补偿金30085元,三家公司对此费用承担连带赔偿责任;2.确认王师傅自2008年9月1日至2013年1月21日期间与某加工厂存在劳动关系,2013年1月22日至2019年8月16日期间与某机电公司存在劳动关系。

一审判决后,某加工厂、某机电公司提起上诉。王师傅再次申请法律援助,最终在工会法律援助律师的帮助下进行诉讼。经审理,二审法院终审判决驳回上诉,维持原判。

劳模律师说法

劳动者应当敢于维权、善于维权

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员左增信律师点评:

有些用人单位利用与劳动者的信息不对称,采取关联企业混同用工的方式,在工龄确认、社会保险支付、工伤认定、解除劳动合同等方面投机取巧,以此增加劳动者的维权难度,规避自己的法律风险和法律责任。本案中,法院经审理认定某加工厂、某机电公司、某公司三家存在紧密关联关系,故判决三家企业共同支付劳动者解除劳动合同经济补偿金。这个案件的典型意义在于,

在两个或两个以上用人单位混同并混同用工的情况下,对劳动者的合法诉求,均须承担相应责任。

作为劳动者,虽然与用人单位存在信息不对称的实际问题,但是自身要具有维权意识,对签订劳动合同的用人单位主体、工资发放主体、社会保险支付主体要弄清楚。在这些主体发生变化时,要及时提出异议并收集保留相关证据,在疑虑得不到明确的合理解释时,寻求工会、法律援助机构的帮助,以保证劳动者自身的合法权益不受侵犯。

协办单位:北京市总工会法律服务中心

公司延长劳动合同期限,能否视同续订劳动合同?

常律师:

您好!

我与公司先后签订过两次劳动合同。其中,第二份劳动合同将于下个月底到期。现在公司告知我,要跟我签订一份补充协议,把第二份劳动合同的终止日期再延长3年,我同意了公司这个要求。

请问:公司这样做合法吗?这种情况,是否属于我与公司又签订了一份固定期限劳动合同?

答:北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关

于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第42条规定:“固定期限劳动合同履行过程中,用人单位与劳动者协商对劳动合同终止时间作出变更,是否认定属于签订了两次劳动合同?用人单位与劳动者协商一致变更固定期限合同终止时间的,如变更后的终止时间晚于原合同终止时间,使整个合同履行期限增加,视为用人单位与劳动者连续订立两次劳动合同。对初次订立固定期限合同时间变更的,按连续订立两次固定期限劳动合同的相关规定处理,对两次及多次

订立固定期限合同时间变更的,按订立无固定期限劳动合同的相关规定处理。如变更后的终止时间比原合同终止时间提前,使整个合同履行期限减少,则仅视为对原合同终止时间的变更。”因此,您的情形应当视为与公司连续订立两次劳动合同。

另外,根据《劳动合同法》第十四条第二款规定,连续订立的第二次劳动合同到期后,劳动者提出或同意续订劳动合同的,在无特殊情况下,应当订立无固定期限劳动合同。本案中,公司提出将第二次劳动合同的终

止日期向后延3年,在您提出或同意续订劳动合同时,公司应当按订立无固定期限劳动合同的相关规定处理。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

仅凭指纹打卡记录 不能确认迟到早退

编辑同志:

我所在公司近日以指纹打卡记录为凭,认定我两个月来迟到、早退21次,并依据其规章制度及与我签订的劳动合同中的相关约定,决定与我解除劳动合同。

请问:在打卡记录系公司单方制作,未经过我确认,且没有专业技术人员确认记录真实性的情况下,公司解除劳动合同的行为是否违法?

读者:韩茜茜

韩茜茜读者:

公司解除劳动合同的行为违法。

一方面,指纹打卡记录不能作为认定你迟到、早退的唯一依据。

根据《民事诉讼法》第六十六条规定,证据包括当事人的陈述、书证、物证、视听资料、电子数据、证人证言、鉴定意见和勘验笔录。其中,电子数据是指基于计算机应用、通信和现代管理技术等电子化技术手段形成包括文字、图形符号、数字、字母等的客观资料。

指纹打卡记录由于具备相应特征,无疑属于电子数据的一种。但是,这并不等于说指纹打卡记录可以当然地达到其所证明的效果。因为,但凡证据都应当同时符合客观性、关联性、合法性。而客观性是指证据是客观存在的事实,是不以人的意志为转移的。因此,指纹打卡记录的证据效力与否,同样应当审查其客观性。

正因为指纹打卡记录具有可以人为修改的特性,所以,决定其在取证方式、取证过程、取证内容的保存等诸多方面有着特殊要求。司法实践中,可以采纳的指纹打卡记录包括:双方认可的;专业技术人员对其真实性做出保证的;以推定的方式可以认定其真实性的;经适格专家鉴定未修改的。

本案中,你不认可公司提供的指纹打卡记录,意味着公司与你争议的焦点集中在指纹打卡记录的客观性上。而公司无法满足证据客观性、合法性、关联性要求,那就意味着其不能完全证明你具有公司制度规定的或劳动合同约定的企业可以单方解除劳动合同的情形。

另一方面,公司必须承担不利后果。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“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,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利后果。”据此,如果公司不能提供证据证明其主张,那就意味着公司解除劳动合同的行为因缺乏事实及法律依据而构成违法解除劳动关系。

颜东岳 法官