



公司老板因经营不善“失踪”

工会法援帮职工讨回欠薪72万元

□本报记者 余翠平

赵某等5人于2021年初入职北京一家公司，并担任该公司所属游泳健身会所的游泳教练。同年8月起，健身会所开始拖欠他们的工资。后经多次催要，公司始终未足额发放其工资。到了11月初，公司老板又在微信群突然通知关闭健身会所。之后，他们与公司老板失去联系。

因找不到老板、无法讨要工资，赵某等5名职工只得求助工会。在北京市顺义区总工会帮助下，历时半年之久，经过一裁一审，他们今年春节前讨回被拖欠的工资及各项经济补偿共计72万余元。

因证据不足，仲裁裁决未支持职工申请

赵某等人到公司上班后，公司一直未与他们签订劳动合同，也未缴纳社会保险费，工资则由一名朱姓女士通过微信转账形式发放。经了解，朱女士是公司法定代表人的妻子。可是，从公司的工商登记信息上无法查朱女士的任何信息，因而无法确定她与公司之间究竟存在什么关系。健身会所突然停业后，朱女士及公司法定代表人相继失联。

2021年11月22日，赵某等通过快递方式向公司发出《解除劳动合同通知书》，解除理由为公司未及足额支付工资、缴纳社会保险费。后来，赵某等5人向

劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决确认其与公司之间存在劳动关系，并裁决公司向其支付工资差额、未签订劳动合同二倍工资差额、解除劳动合同经济补偿金等共计96万余元。

仲裁立案后，赵某等人因缺乏法律知识不知道下一步该怎么办？于是，他们来到顺义区总工会寻求法律援助。

了解相关情况，顺义区总工会对这起集体拖欠劳动报酬案件非常重视，并根据规定在第一时间上报北京市总工会法律服务中心。经过审查，工会组织在决定受理赵某等人的法律援助申请的同时，指派工会法律援助律师张瑞作为他们的委托代理人。

在张律师指导下，赵某等人开始搜集与案件相关证据材料。至仲裁开庭审理前，赵某等人提供的证据只有自己的工牌、工作照片、考勤记录、工资明细表及微信聊天记录等电子证据。虽然赵某等人肯定地说微信聊天记录的主体是健身会所的实际经营者，但张律师进行工商查询，无法查到该实际经营人与公司之间存在什么关系。

仲裁庭审本案时，公司没有人出庭应诉，因赵某等人无法提供有关证据原件，导致相关事实不能核实，仲裁机构以证据不充分为由，没有支持赵某等人的仲裁请求。

工会帮助维权，职工讨回欠薪72万元

仲裁败诉后，赵某等人对是否继续向法院提起诉讼拿不定主意。根据以往的工作经验，张律师建议他们向法院提起诉讼，理由在法院审理阶段可以申请法院调查相关案件事实。如果相关事实查证属实，他们就有希望拿到被拖欠的工资。

案件起诉到法院之后，张律师代表赵某等申请法院调取微信号持有人的真实身份、调查公司法定代表人与朱女士之间的身份、财产等关系，同时，还提交了加盖有公司印章的客户与公司签订的服务合同。

另外，张律师查询到的一份法院生效裁判文书显示，涉案公司法定代表人曾在一起案件中认可朱女士是其妻子，还有其它案件可以证明该公司的主营业务正是赵某等人工作的健身房。据此，张律师发表的代理意见认为，结合微信聊天记录内容、对外公开的判决书等证据，可以认定朱女士是涉案公司的实际经营者，且其与涉案公司法定代表人是夫妻关系，赵某等人提供劳动的内容是涉案公司的主营业务，赵某等人提交的各项证据可以证明其与涉案公司之间存在劳动关系。

法院开庭审理案件前，一直失联的公司法定代表人突然出现

了。在庭前调解过程中，该法定代表人要求赵某等人撤诉，并称其可以满足赵某等人的诉讼请求。然而，其既不能确定给付工资的数额，也不能确定给付工资的期限，对于这种信口开河、毫无诚信的承诺，赵某等人果断予以拒绝，请求法院庭审后尽快宣判，决不给其可乘之机。

当法院正式开庭审理本案时，公司及法定代表人又玩起了失踪。经审理，法院认为公司经合法传唤无正当理由未出庭，属于逃避法律责任。结合查明的案情，法院依法判决确认赵某等5人与公司之间存在劳动关系、公司应当支付赵某等被拖欠的工资及经济补偿金72万余元。

该判决生效后，经法院强制执行，赵某等职工终于在春节前拿到了应得的工资及补偿。

劳模律师说法

劳动者求职应看清用人单位“真面目”

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员杨晓虹律师点评：

本案是一起典型的确认劳动关系案。该案再次证明，在现实中仍然有一些用人单位不讲诚信。为了逃避法律责任，其要么不与劳动者签订劳动合同，不给劳

动者缴纳社会保险，要么采取现金发放工资、不让劳动者知晓单位名称等方式抹去用工痕迹。其以为这样做就能达到迷惑劳动者的目的，同时又方便老板在发生争议金蝉脱壳，将劳动者置于状告无门的尴尬境地。对于如何确立劳动关系，《劳动合同法》第十条明确规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”本案中，公司没有依法与赵某等职工签订劳动合同，是导致职工陷入维权困难的主要原因。

为避免出现这种糟糕局面，劳动者除依法维权外，在找工作时务必要认清用人单位的“真面目”。具体来讲，就是劳动者在求职时应通过市场监管等部门网站查询用人单位的基本注册信息，看其是否存在劳动用工等负面法律风险信息。若其涉诉案件多、欠薪案件频发，那就应当远离。在签订劳动合同时，劳动者应要求将工作时间、劳动报酬、工作内容、工作地点等约定明确，以免在发生纠纷时因没有证据导致自身合法权益得不到保护。若其拒绝详细约定这些法定内容，趁早离开也是明智的选择，以免落入陷阱。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

公司未建立合格职工名册被责令整改

2022年8月，职工小王等职工反映其所在公司建立的职工名册只有姓名、性别、身份证号码三项内容，不符合法律规定。劳动监察部门查实相关情况向公司下达了《限期改正指令书》，责令公司限期建立规范的职工名册。但是，公司逾期未改正，辩称其已建立职工名册，至于建立包括什么内容的名册应由企业自己做主，其行为不属于违法行为。

鉴于此，经办监察员约谈了公司负责人，向其讲解《劳动合同法》等法律法规关于用人单位应当规范建立职工名册的相关规定，但该负责人仍拒绝整改。面对这种情况，人社局依法向公司发出《拟作出行政处罚告知书》，告知拟对其违反《劳动合同法》有关建立职工名册规定，经责令改正逾期不改正的违法行为处以10000元的罚款。

至此，公司才认识到其违法行为的严重性，并按要求建立了职工名册。为维护劳动保障法律法规的严肃性和权威性，虽然该公司最后进行了整改，人社局仍于近日对公司处以5000元罚款，以示惩戒。

评析

改革开放以来，特别是1995年《劳动法》颁布实施，我国原来传统的计划经济体制

下行行政分配式的劳动用工制度被打破，并逐步建立起与社会主义市场经济体制相适应的用人单位自主用工、劳动者自主择业的劳动用工制度，通过劳动合同制度来规范用人单位与劳动者之间的劳动关系。

但是，在市场主体和利益关系的多元化，企业所有制形式和就业形式的多样化的过程中，特别是在“强资本、弱劳动”的格局下，用人单位自主用工的行为也带来了一些新问题，如一些用人单位为规避对职工的义务，故意不与职工签订劳动合同，发生争议时，拒不承认与职工已存在的劳动关系；有的用人单位劳动用工管理混乱，发生职工因工伤亡事故后，对伤亡职工的姓名、家庭住址等基本情况一概不知等。为从源头上规范用工行为，保护职工合法权益，《劳动合同法》增加了用人单位建立职工名册的法定义务，其目的有二：一是便于证明劳动关系存在；二是有利于劳动行政部门加强劳动用工的监管。

在实践中，一些规模较大、用工较为规范的用人单位都会建立职工名册，但也有一些企业没有建立职工名册，有的企业虽建立职工名册，但内容流于形式，不符合法律规定。因此，《劳动

合同法实施条例》从劳动用工管理和劳动行政部门监管两方面考虑，明确规定了职工名册必须具备的基本内容，即职工名册应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。当然，用人单位可以在此基础上，根据自身管理需要增加一些其他有关内容。

此外，《劳动合同法实施条例》规定，用人单位违反《劳动合同法》有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。本案中，涉案公司虽然建立了职工名册，但其只有姓名、性别、身份证号码三项内容，显然不符合《劳动合同法实施条例》列明的职工名册应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等要求。因此，劳动监察部门依据该条例第8条、第33条规定向公司下达了《限期改正指令书》。由于公司经责令改正逾期不改正自己的违法行为，人社局依法作出《拟作出行政处罚告知书》并最终对公司罚款5000元是应当的、必要的。

李金龙 律师

公司安排公费旅游，能否抵扣年休假？

单位组织员工公费旅游是很常见的员工福利，旅游的期间能否视为员工休年假呢？近日，房山法院审结了一起劳动争议纠纷案件，法院认为在没有特殊约定的情形下，用人单位组织的集体旅游，只能视为福利待遇，不能抵扣年休假。

案情回顾

李某于2005年入职某公司司机岗位。2020年年初，李某与公司就解除劳动合同等问题产生争议，遂向劳动仲裁机构申请仲裁，要求公司支付解除劳动合同赔偿金和2020年度未休年休假工资。劳动仲裁机构裁决支持了李某关于支付解除劳动合同赔偿金的诉讼请求，驳回了李某关于2020年度未休年休假工资的仲裁申请。李某对支付解除劳动合同赔偿金的裁决结果无异议，但对驳回要求支付2020年度未休年休假工资的仲裁结果有异议，于法定期间内向法院提起了诉讼。

庭审中，公司称其每年组织两次国内或国外旅游，并由公司支付旅游费，李某已经享受了带薪年假免费旅游的福利，故李某无权主张未休年休假工资。

法院认为，根据李某提交的证据显示，可享受的带薪年假天数为10天。对于公司称已于2020年组织李某旅游，李某已经享受了该年度的带薪年假的抗辩，法院认为，公司组织旅游系单位福利，现公司并未举证证明双方在事前就组织旅游可以抵扣年休假做出过约定，且李某对此不予认可，故公司组织李某旅游的天数不能视为年休假不能

抵扣年休假，公司仍应依法向李某支付未休年休假的工资待遇。具体数额，法院根据李某享受的带薪年假天数和工资标准确定。

最终，法院判决公司支付李某2020年度未休年休假工资8000余元。

法官说法

年休假是劳动者的法定休假待遇，国家规定带薪年假制度的目的，是为了让劳动者有必要的时间更好地休息，可持续地创造劳动价值。《职工带薪年休假条例》第五条规定了允许用人单位统筹安排职工年休假，但“统筹安排”仅仅是对劳动者带薪年假具体时间的安排，而不包括对享受带薪年假的具体形式的安排，劳动者具有自主安排休假时间与方式的权利。

本案中，用人单位统一安排组织旅游，并不符合劳动者可以自主安排休假方式的特征。一方面，用人单位统一安排旅游，劳动者服从用人单位的安排而参加，不是劳动者可自由支配休息的时间。用人单位为劳动者安排外出旅游、报销旅游费用，是用人单位为了激励劳动者工作积极性，提高劳动者待遇的一种方式。

因此，在没有特别约定的情形下，用人单位组织的集体旅游，只能视为福利待遇。如公司确要以以此来抵扣年假，务必在事前就组织旅游抵扣年假和劳动者作出明确约定，否则安排免费旅游，仍要支付未休年休假工资。

房山区法院 周蕊