



关联公司接收职工两个月后即破产 工会律师指导职工诉原单位终获补偿

□本报记者 余翠平



邵怡明 绘图

“感谢工会给予的法律援助！我于2022年10月17日收到了裁决书，没有您们的帮助，靠我自己一人肯定拿不到这么多补偿款！”近日，职工高某给北京经济技术开发区总工会打来电话专门表示感谢。

听从公司安排，劳动合同主体发生变更

高某于2019年12月任职一家教育公司，双方签订了劳动合同。合同约定，高某担任采购员一职。2022年6月15日，教育公司要求高某与某科技公司重新签订劳动合同。而教育公司与该科技公司实际控制人为同一人，实际办公地点也完全一致，双方系关联公司。

由于领导催得急，高某出于对教育公司的信任，未仔细查看劳动合同内容就在合同上签了字。事后，高某发现新签劳动合同中根本没有如何计算连续工龄条款，他也没有收到教育公司给予的解除劳动合同经济补偿金。

即使这样，高某继续在原地办公并从事采购业务，其工作内容、报酬计算等与此前并无不同。高某认为，这样稳定的工作可以一直继续下去，但没想到事情很快就发生了变故。

新单位突然破产，拒绝给付经济补偿

2022年8月20日，高某刚入职两个月便突然收到通知，要求他尽快到科技公司办理离职手续。原来，该科技公司正在申请破产，高某的社保已于2022年8月1日起停缴，科技公司不对其

承担任何经济补偿或赔偿责任。

高某找科技公司领导询问原因，对方告知他本单位正在申请破产，双方之间的劳动关系属于存续状态，停缴社保是因为科技公司办理破产所需要的流程。该领导还说，高某应当依据《企业破产法》中关于职工债权的相关规定，待法院指定破产管理人后再申报债权。由于高某与科技公司之间建立劳动关系时间不足2个月，故对其不承担任何补偿责任。

高某认为，其对工作兢兢业业，对公司的感情也非常深。对于公司中断其工龄，并以企业系合法破产为由拒绝支付解除劳动合同经济补偿的做法十分不解，且难以接受。

职工寻求工会帮助，劳动仲裁终获经济补偿

由于缺乏法律知识，高某起初对自己的遭遇自认倒霉。后来，经朋友提醒，他才知道自己

作为劳动者在合法权益受到侵犯时可以申请劳动争议仲裁。可是，对如何申请劳动争议仲裁与公司“打官司”，他一点儿都不了解，先后去过多次仲裁机构，他才勉强填好一份仲裁申请书。经过这一番折腾，他对后面的开庭审理心里更加没底了。

经打听，高某得知北京工会可以为困难职工提供法律援助，并指派专业律师免费帮助职工打官司。于是，他抱着将信将疑的心态，就来到北京经济技术开发区总工会寻求帮助。了解到高某的情况后，北京经济技术开发区总工会第一时间将案件上报北京市总工会法律服务中心。经审核，工会受理了高某的申请，并指派专业律师杨铭旭为他提供法律援助。

接受指派后，杨律师立即联系了高某。初步了解案情后，杨律师发现高某的仲裁申请请求及准备的证据材料存在诸多问题和不足。此外，杨律师发现与高某一起申请仲裁的还有他的两位同

事。为便于开展工作，杨律师与高某及其同事建立起微信工作群，通过翻阅3个人的证据，在互相验证有关事实的同时，尽最大可能发现还原了案件的有关细节。

结合自己的办案经验及所掌握案件事实，按照最有利于高某的原则，在征得高某同意的情况下，杨律师调整了高某的仲裁申请请求、重新梳理了相关证据材料。调整诉求之后，高某的请求变更为教育公司与科技公司为共同被申请人，且由这两家公司对高某应得经济补偿及工资差额的支付承担连带责任，同时请求科技公司将高某在教育公司的工龄连续计算。

开庭当日，杨律师与高某一起参加了庭审。有了代理律师的陪同，原本慌乱的高某从容了许多。由于庭审进展不太顺利，仲裁员只得耐心促进双方调解，但科技公司态度强硬，一直强调走破产程序，不支付任何费用。

面对科技公司代理人的陈述及列举的证据，杨律师沉着应对，逐一找出其中没有事实支撑的主张。对于对方在事实陈述中不合逻辑的甚至是矛盾的地方，也一一予以回击。不过，考虑到科技公司资不抵债且已申请破产的现实，为规避该公司无力偿付经济补偿的风险，杨律师建议高某变更仲裁请求，只请求教育公司承担债务责任。

因调解无效，仲裁机构经审理裁决教育公司向高某支付解除劳动合同经济补偿金和工资差额共计18812.26元。后经执行，教育公司支付了该款项。由此，高某激动地说：“若没有工会律师的帮助，我拿到经济补偿的时间不仅会更长，得到的补偿数额也会低很多。”

劳模律师说法

通过“换签劳动合同主体”侵害职工权益当休矣

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员董梅律师点评：

本案中，用人单位利用劳动者对单位的信任以及劳动者欠缺法律知识弱点，企图通过“换签劳动合同主体”的方式逃避自身应当承担的法律责任。但是，在工会法律援助律师的帮助下，经过仲裁机构的公正审理，劳动者的合法权益得到了切实维护。

在司法实践中，用人单位采取“换签劳动合同主体”的办法变相降低劳动者的工龄，进而减少其各种福利待遇及经济补偿金的案件时有发生。

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，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，可以要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。遭遇此类侵权的劳动者，务必要拿起这个法律武器，及时有效地维护自身合法权益。

今年是新修订《工会法》和《法律援助法》施行一周年。长期以来，北京市总工会及各区分会工会为困难职工提供了及时、优质、高效的法律援助服务，充分彰显了工会的温暖。因此，当劳动者遇到维权难题，可以主动向工会组织反映并得到专业的法律援助。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

老年人跳广场舞摔伤 能否要求共舞者赔偿？

编辑同志：

我是一名70余岁的退休老人。半年前的一个晚上，我在公园跳广场舞时，因自己的鞋子突然脱落，导致我站立不稳而摔倒。共舞者虽然当即拨打了120电话且采取了相应措施，但我仍因脑出血出现偏瘫。

请问：在个人损失太大的情况下，我能否要求共舞者赔偿？

读者：甘菊香

甘菊香读者：

你不能要求共舞者赔偿损失。

《民法典》第一千一百七十六条第一款规定：“自愿参加具有一定风险的文体活动，因其他参加者的行为受到损害的，受害人不得请求其他参加者承担侵权责任；但是，其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失的除外。”即其他参加者承担责任的前提

是“对损害的发生有故意或者重大过失”。这里的故意是指明知自己的行为会造成损害后果，却希望或者放任该损害后果的发生；重大过失是指应当预见自己的行为会造成损害后果，却违反一般人的应当注意义务，因疏忽大意而没有预见，或者是已经预见但轻信可以避免。

与之对应，共舞者的确无需对你的损害承担赔偿责任：一方面，你作为具有民事行为能力能力的成年人，明知参加跳广场舞有一定风险而参加，属于自甘风险，更何况你之所以摔倒完全是源于你自己的鞋子脱落，而偏瘫又因为脑出血所致。

另一方面，共舞者并无过错。一是共舞者并不希望也没有放任你摔倒、脑出血、偏瘫等损害发生；二是鉴于你穿什么鞋子跳舞，共舞者无法预知和干预，更无从知道你穿的鞋子会在跳舞中出

现问题，这就决定了共舞者不存在因疏忽大意而没有预见，或者是已经预见但轻信可以避免问题。更何况在你跌倒之后，共舞者已经采取拨打120电话等措施，尽到了力所能及的责任。

此外，《民法典》第一条规定：“为了保护民事主体的合法权益，调整民事关系，维护社会和经济秩序，适应中国特色社会主义发展要求，弘扬社会主义核心价值观，根据宪法，制定本法。”即从弘扬社会主义核心价值观角度上看，法律需要在受害人权益保护和人们行为自由之间进行平衡，不能因保护受害人的权益过分而扩大人们的责任，使得人们因谨小慎微而胆怯心惊参与甚至减少社会活动，导致社会活动减缓乃至停滞，影响社会的发展与进步。与之对应，本案也不能过分苛求共舞者的责任。 颜东岳 法官

只签名未盖章或只盖章未签字的劳动合同有效吗？

近日，读者吕萍萍等17人向本报咨询说，他们与一家公司签订的劳动合同中，有的只加盖了公司印章但没有公司法定代表人签名，有的虽有公司法定代表人签名但没有加盖公司印章，还有一些合同只有人力资源管理部门负责人签名、没有加盖公司印章。

对此，他们感觉心里不踏实，想知道这些劳动合同是否有效？

法律分析

吕萍萍等读者与公司签订劳动合同均有效。

一方面，法定代表人在劳动合同上签字、用人单位没有盖章的劳动合同有效。《民法典》第六十一条规定：“依照法律或者法人章程的规定，代表法人从事民事活动的负责人，为法人的法定代表人。法定代表人以法人名义从事的民事活动，其法律后果由法人承受。法人章程或者法人权力机构对法定代表人代表权的限制，不得对抗善意相对人。”即法定代表人的行为可直接视为用人单位的行为，其在劳动合同

中签字代表用人单位。

另一方面，法定代表人没有在劳动合同上签字、用人单位已盖章的劳动合同有效。因为劳动合同的相对人是用人单位和劳动者，而用人单位在劳动合同中加盖印章就是对劳动合同的认可。

再一方面，用人单位的行政或人力资源管理部门负责人在劳动合同上签字、没有盖章的劳动合同有效。《民法典》第一百七十条、第一百七十二条分别规定：“执行法人或者非法人组织工作任务的人员，就其职权范围内的事项，以法人或者非法人组织的名义实施民事法律行为，对法人或者非法人组织发生效力。法人或者非法人组织对执行其工作任务的人员职权范围的限制，不得对抗善意相对人。”“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后，仍然实施代理行为，相对人有理由相信行为人有代理权的，代理行为有效。”即只要用人单位的行政或人力资源管理部门负责人是代表用人单位签订劳动合同，或者劳动者有理由相信其代表用人单位，则合同成立。 廖春梅 法官