



不签合同，不缴社保，悄悄将其移出工作群，让职工难以维权 工会律师详查证据帮职工确认劳动关系

□本报记者 余翠平

劳模律师说法

不签劳动合同不能否认劳动关系

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认为：

胡女士入职后，单位未与她签订劳动合同、未缴纳社保，后又将其移出工作群。为此，胡女士起诉单位，主张未签劳动合同二倍工资等赔偿，但其仲裁请求因不能证明双方之间存在劳动关系被驳回。

由此来看，本案焦点为双方是否存在劳动关系。根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定，确认劳动关系要从双方主体资格、是否存在管理与被管理的隶属关系以及劳动者从事的工作是否属于单位主营业务等方面综合判定。本案诉至法院后，工会法律援助律师帮助胡女士收集其与公司存在劳动关系的证据，并据此使双方之间的劳动关系得到法院确认，并判决支持了她的诉讼请求。

本案的判决结果，提示用人单位应当依法与劳动者建立劳动关系，履行签订劳动合同、缴纳社会保险费的法定义务。同时建议劳动者保留好入职记录、考勤记录等证据材料，提高风险意识，入职前多角度的了解用人单位的资质、经营范围等情况，防止自己的合法权益受到侵害。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

“真的太感谢工会了，成功帮我维权！”胡女士一直从事纹绣师工作，入职美容公司后，美容公司却不与她签订书面劳动合同，也不为她缴纳社会保险，且不承认双方之间存在劳动关系。工会法律援助律师认真理清案件材料，在研究胡女士的工作模式、工作内容的同时不放过任何细节，最终找到突破口，发现了有利的证据。经审理，法院采纳了工会律师的意见，胡女士获得了相应的赔偿。

公司违法安排待岗，职工申请仲裁被驳回

胡女士于2021年7月12日入职A美容公司，从事纹绣师岗位。工作期间，A美容公司未与胡女士签订书面劳动合同，也没有为胡女士缴纳社会保险费。

胡女士在工作中均以某美容品牌对外作说明，但接受客户转账的收款账号及对外开具的发票抬头均为B公司。胡女士的工作群名称分别为“北京××交流群”“××工作交流群”，群内成员有主管及店长。胡女士的工资由某位职工通过银行卡转账支付，胡女士称从未见过该人，更不知其在公司的身份。胡女士的打卡软件系统显示用人单位为B公司，胡女士所在部门为“北京××店”，职位为纹绣师。

2021年11月8日，A美容公司以工商检查和疫情限流为由，告知胡女士要么去偏远的郊区店铺支援，要么停薪在家休息一段时间。随后，不再让胡女士到公司正常工作上班。而在此前的2021

年10月23日，在胡女士不知情的情况下，A美容公司管理人员将胡女士移出工作群，不再为其提供工作条件。

胡女士与A美容公司协商无果后，向仲裁机构申请劳动争议仲裁，请求裁决A美容公司支付其未签订书面劳动合同二倍工资差额等。为此，胡女士向仲裁机构提交了相关打卡软件截图、微信聊天记录作为证据。

A美容公司未出席仲裁庭审查活动，也未提交书面答辩意见。

2022年2月13日，仲裁机构作出裁决，认定胡女士提交的打卡软件截图中用人单位并非A美容公司、其工资也非A美容公司发放，因胡女士亦没有证据证明为A美容公司提供劳动，故驳回胡女士的全部仲裁请求。

不服仲裁裁决诉至法院，职工申请法律援助

胡女士系农业户口，从朋友处得知工会可以为其提供免费的法律援助服务，她便就近来到北京市丰台区总工会寻求帮助。

丰台区总工会工作人员了解到胡女士的情况后，第一时间将案件上报北京市总工会法律服务中心。经审核，该中心认为胡女士符合法律援助条件，遂指派法律援助律师李喜云为胡女士的委托代理人，帮助她打官司。

李喜云律师接到指派任务后，第一时间约见胡女士，详细了解案件情况。

“李律师，我在A美容公司担任纹绣师，但是公司没有与我签订劳动合同，也不给我缴纳社

保，还以工商检查限流为由，强制要求停薪待岗，真的太欺负人。目前，仲裁机构已裁决我输了。在一审阶段，您一定要帮我。”胡女士向李律师说道。

李律师了解到，胡女士现有的证据仅有打卡软件的系统截图信息及微信聊天记录，无法提交其他的工作证明。

工会律师详查证据，帮助职工确认劳动关系

法院庭审前，李律师详细询问了企业相关情况。

经查，企业工商记录显示B公司法人全额出资成立了另一家C美容公司，C美容公司法人与本案A美容公司法人同一人。此外，B公司企业网站及公众号显示，B公司主要经营打造某美容品牌，这一点恰好与胡女士对外销售的品牌一致。另据胡女士表述，A美容公司的营业收入均转入B公司账户，其工作时开具的所有发票抬头均是B公司。

综上，李律师认为，上述证据能够相互印证，可以证明B公司及A美容公司通过设立多家公司共同销售经营某美容品牌产品，两公司存在关联关系。

另外，李律师还了解到，本案在立案初期，A美容公司委派公司主管方某作为代理人参与诉前调解，并向法院提交了方某的劳动合同，方某代表公司签署了相关调解笔录，并当庭表示“同意调解，但需要向公司请示调解方案”。

庭审阶段，A美容公司更换了代理人，委派另一名工作人员

参与诉讼。A美容公司称与方某之间仅为合作关系，胡女士由方某自行招入，与A美容公司无关。

通过上述分析，李律师在庭审中主张，A美容公司认可胡女士由方某招入，而且曾由方某代表其参与诉前调解，即使后来公司否认与方某之间的劳动关系，但其理由不够充分，前后矛盾。因此，不能否认方某、胡女士与其公司之间存在的特定关系。

此外，李律师提出，本案中胡女士和A美容公司均符合法律法规规定的主体资格，胡女士从事的纹绣师工作，属于A美容公司经营业务的主营范围，胡女士上班需要遵循打卡等考勤制度。虽然胡女士的打卡软件显示用人单位为B公司，但胡女士实际提供劳动的场所为A美容公司，A美容公司与B公司存在关联关系。由此可以认定，胡女士与A美容公司之间应当存在劳动关系，A美容公司应当支付与胡女士未签订书面劳动合同的二倍工资。

经过法庭调查、质证、辩论等环节，一审法院最终认定，根据胡女士提交的打卡软件系统截图、企业信息查询截图、微信聊天记录截图、账户明细等证据，结合当事人陈述，已经形成相对完整的证据链，足以认定胡女士与A美容公司之间存在劳动关系。遂判决A美容公司应当支付与胡女士未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额7135元。公司虽不服该判决，但其上诉请求被二审法院驳回。

合同期满服务期未满足 职工离职也算违约吗？

编辑同志：

我于2018年入职某银行工作。2021年1月，银行安排我参加总行组织的金融理财师培训，双方签订了服务期协议。协议约定我经培训后，必须服务满4年方可离职，培训费为2万元；若在服务期内离开的，应支付给银行违约金4万元。我在为银行服务2年后，我的劳动合同到期，因为有其他更好的发展，于是要求银行给办理离职手续。银行认为，虽然合同到期了但服务期却未满足，如果我执意离开，将构成违约，须如数支付违约金4万元。而我认为，劳动合同期满时自己有权选择离职，不能算违约。

请问，我应当向单位支付违约金吗？又该支付多少呢？

读者：朱桦

朱桦读者：

首先，你们双方签订的服务期协议合法有效。《劳

动合同法》第二十二条规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金……”本案中，银行安排你接受的金融理财师培训，属于专项技术培训，银行承担了培训费用，因此，可以与你依法签订服务期协议并约定违约金条款，而且你应当严格遵守该份协议。

其次，你的离职行为构成违约，故应当向银行支付违约金。《劳动合同法实施条例》第十七条规定：“劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照《劳动合同法》第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。”据此，尽管你的劳动合同已经到期，但由于银行要求你继续履行服务期协议，故你只

有在约定的服务期满时才能走人。而你在服务期未满足就离职，无疑构成违约，应当支付违约金。

最后，你只需支付一部分违约金。《劳动合同法》第二十二条规定：“……违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”该规定表明，银行无权随意约定违约金，违约金的最高额要受所花“培训费用”的限制，因此银行约定的违约金4万元是不算数的，你的违约金数额只能按银行实际支付的培训费2万元来确定。同时，违约金的支付数额应当按照劳动者的服务年限予以折算。本案中，你们双方约定的服务期为4年，银行支付的培训费为2万元，分摊到每年为5000元。由于你尚未履行的服务期限为2年，故只应向银行支付1万元违约金。

潘家永 律师

公司领导在同事群毁谤下属构成名誉侵权

读者黄真真近日向本报反映说，她不经意间得罪了公司经理李某，李某出于报复，多次在公司工作群里发布捏造的足以影响其品德、声望、才能、信用的内容，导致不明真相的同事不时对她指指点点、冷嘲热讽。她因深受打击，导致情绪低落，住院医治期间被诊断为重度抑郁情绪。

她想知道：李某的行为是否构成侵权？

法律分析

李某侵犯了黄真真的名誉权。

一方面，名誉是民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价，名誉权是人们依法享有的对自己所获得的客观社会评价、排除他人侵害的权利，属于人格权的范畴。《民法典》第1024条第1款规定：“民事主体享有名誉权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。”其中的侮辱是指以言行侮辱贬损别人，使对方人格或名誉受到损害，诽谤是指故意捏造并散布虚假信息，损害他人名誉。

与之对应，虽然黄真真是公司员工，属于李某的下属，但其仍然是一名公民，同样享有一名公民的人格权，李某虚构并不存

在的事实，多次在公司工作群里发布捏造的足以负面影响其品德、声望、才能、信用的事实，导致不明真相的同事对其指指点点、冷嘲热讽，已经导致其评价降低，无疑构成诽谤型名誉侵权。

另一方面，《民法典》第995条、第1000条分别规定：“人格权受到侵害的，受害人有权依照本法和其他法律的规定请求行为人承担民事责任。受害人的停止侵害、排除妨碍、消除危险、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉请求权，不适用诉讼时效的规定。”“行为人因侵害人格权承担消除影响、恢复名誉、赔礼道歉等民事责任的，应当与行为的具体方式和造成的影响范围相当。行为人拒不承担前款规定的民事责任的，人民法院可以采取在报刊、网络等媒体上发布公告或者公布生效裁判文书等方式执行，产生的费用由行为人负担。”

鉴于黄真真不仅名誉受损，还因深受打击，甚至因存在重度抑郁情绪而不得不住院医治，李某不仅应当对其赔偿损失，至少还应在公司范围内对其停止侵害、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉等。

廖春梅 法官