

通过变更用工主体转嫁经营风险

关联公司因混同用工连带赔偿员工百万元

□本报记者 赵新政

由于看好俞老板的经营能力，蔡文启（化名）先后在其开办的3家企业连续工作12年。可是，为了转嫁经营风险，俞老板通过签订劳动合同变更协议的方式，将其用人单位由A公司变更为规模小、效益差的B公司，结果刚过两年B公司便关门歇业。而对于B公司拖欠蔡文启的工资及违法解除劳动合同赔偿金等108万元费用，A公司不管不问。

当蔡文启要求A公司承担连带赔偿责任时，A公司表示拒绝，称其与蔡文启不存在劳动关系，且与B公司没有混同用工，不应该承担此责任。A公司辩称，我国目前对什么是混同用工并无明确规定。司法实践也认为，劳动者在同一时限内持续仅为一个用人单位提供劳动，接受一个用人单位的管理，即使劳动者前后入职的单位具备关联关系，此情况也不属于混同用工。

法院认为，蔡文启提交且A公司认可的工作邮件记录显示，该邮件账户名称后缀为A、B公司，收件内容中有多条关于A、B公司的信息。在管理主体方面，蔡文启接受俞老板的管理，俞老板同时担任A、B两家公司的董事长。由于A、B公司在同一地点办公、经营场所难以区分，在其属于关联公司且对蔡文启存在交叉轮换用工的情况下，认定蔡文启同时为两家公司工作具有高度盖然性。据此，二审法院于近日判决A公司对B公司的欠薪赔偿支付义务承担连带责任。

关联公司轮换用工 因为欠薪引发争议

早在2008年之前，蔡文启就进入俞老板创办的C广告公司工作。2018年1月15日，A公司与蔡文启签订自即日起生效的无固定期限劳动合同。该合同第10项载明：蔡文启于2008年10月6日入职A公司时，与其他单位不存在劳动关系。

蔡文启说，应俞老板的要求，2018年9月6日，B公司作为甲方、他作为乙方与丙方A公司签订《劳动合同变更协议》。该协议约定：1.自协议签订之日起，乙丙双方劳动合同中的丙方变更为甲方。即乙方和丙方在原合同下的权利和义务，变更为甲方和乙方继续履行，丙方的权利、义务均随之全部转移给甲方。同时，丙方不再作为原合同中的劳动关系的当事人。2.丙方和乙方之间的原合同尚未履行部分，由甲方与乙方继续履行，此时未造成乙方与丙方的原合同解除，不产生经济补偿金问题。3.甲方认可此次用工主体调整，乙方在丙方的服务年限、剩余年假连续计算到甲方公司。

对于上述事实，蔡文启提交的社保缴费记录显示，2008年10月、11月缴费单位为C广告公司，2018年1月、8月缴费单位为A公司，2018年9月为B公司。B公司认可该证据的真实性，表示C广告公司是B公司的关联公司，A、B、C公司曾为同一法定代表人，其承接了蔡文启在A公司的工龄。

蔡文启主张其月工资标准为4万元，B公司欠付其2019年11月1日至2020年7月30日期间工资差

额191690元、2020年8月1日至2020年9月30日期间的工资46380元。B公司虽认可该欠薪事实，但不认可欠薪数额。为此，双方发生争议。

用人单位无力清欠 员工要求连带清偿

2020年9月29日，B公司向蔡文启发送解除劳动合同通知书。该通知载明蔡文启于2008年10月起就职于B公司，工作岗位是副总裁。现因劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商且不能就变更达成协议，决定于2020年9月14日将其解聘。

蔡文启不服解聘决定，请求仲裁裁决B公司向其支付欠薪及违法解除劳动合同赔偿金合计108万元。同时，要求A公司对此承担连带清偿责任。庭审中，蔡文启主张A、B公司对其混同用工，两家公司法定代表人系同一人，在同一地点办公，使用同一邮箱系统。工作中，其需同时向两家公司及C广告公司汇报工作，且不区分是哪家公司。其对外签合同均以A公司的名义签订，其在A公司的提成也要通过B公司发放，因此，A公司应承担连带支付责任。

为此，蔡文启提交电子邮件打印件若干。证明其自2008年入职起一直使用A公司邮箱，2018年劳动合同转至B公司后要求统一形象使用B公司邮箱，但因其一直从事销售工作情况特殊，单位允许其两个邮箱同时使用。邮件内容显示蔡文启账户的名称后缀为A、B公司，收件箱内容显示“2017年提成年底发放20%-A公司”“2018年10月提成-A公

司”“A公司、C广告公司2019年11月应收款明细”“A、B公司-中关村高新企业证书”等。

B公司认可上述证据的真实性，但否认存在混同用工情形，称其与A公司为节约成本可以使用一个系统或同一软件，目的是为了工作和业务方便。此外，劳动合同变更协议已经写明变更了用人单位主体。

蔡文启提交的银行收支记录显示，其2019年12月至2020年8月期间为1万元上下，此前每月进账3万元上下，部分月份超过4万元。其工资表备注显示，部分月份工资未全额发放。B公司认可这些证据的真实性，但表示其公司现在没人了，无法解释工资表的内容，也无力清欠。

B公司主张其系小微企业，蔡文启的月工资标准不可能达到4万元。其因资金链断裂、经营困难解雇蔡文启构成违法解除劳动合同，但不认可蔡文启所主张的赔偿金计算方式。

经审理，仲裁裁决支持了蔡文启的支付欠薪及赔偿请求，驳回了其他请求。B公司与蔡文启均不服，诉至一审法院。

混同用工确实存在 应当承担连带责任

一审法院认为，综合蔡文启的工资实发情况及工资表显示内容，可以印证其所述的工资发放周期及其对工资表各数额含义作出的解释，对此应予采纳。B公司向蔡文启支付的工资数额，明显低于此前的实发数额，其作为劳动关系中负有管理责任的用人单位一方，未就此作出合理解释，亦未针对己方主张的工资标准举证，应承担相应不利法律后果，故对蔡文启主张的工资标准予以采纳。

针对2020年8月1日至9月30日工资，B公司虽表示已支付2020年8月工资，但未举证推翻其在仲裁期间关于未发放该月工资的自认，应自行承担相应不利后果。对蔡文启的该项主张，一审法院予以支持。

B公司未举证证明辞退蔡文启具备依据，应承担相应不利后果。关于核算赔偿中蔡文启的工作年限，依据B公司自认与A公司、C广告公司为关联公司，《劳动合同变更协议》相关约定及B公司在解除劳动合同通知书中的表述，应当自2008年10月起计算蔡文启的工作年限。经核算，蔡文启赔偿请求并无不当，应予支持。

一审法院查明，B公司与A公司曾为同一法定代表人，注册地址位于同一楼层的相邻房间，B公司认可其与A公司系关联公司。此外，B公司认可真实性的电子邮件内容显示，2018年至2020年期间蔡文启同时在从事A公司的工作，收件内容有多条关于A公司的提成信息，且蔡文启的账户名称后缀为A、B公司，这些证据可以印证A、B公司对蔡文启存在混同用工。据此，蔡文启要求A公司对B公司的欠薪、赔偿支付义务承担连带责任具备事实及法律依据，对其请求予以支持。

一审期间，A公司无正当理由，拒不到庭参加诉讼，不影响一审法院依据查明的事实作出裁判。依据法律规定，一审法院判决B公司支付蔡文启欠薪及违法解除劳动合同赔偿金108万元、A公司对此承担连带赔偿责任。A公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

婚前继承婚后取得财产 是否属于夫妻共同所有？

编辑同志：

我父亲是一位退休职工。2017年11月，父亲去世时留下一笔80万元的存款，由于当时存款期限未到，我和哥哥就没有取出来进行分割。2019年10月，我与李某登记结婚。婚后不久，该笔80万元的存款到期，我们兄妹各分得本息40多万元。

最近，我与李某因性格不合准备协议离婚。李某主张，我继承的40多万元是婚后取得的，应当属于夫妻共同财产，他有权分得一半。

请问，这笔遗产真的属于夫妻共同财产吗？

读者：鲍冬梅

鲍冬梅读者：

根据《民法典》第一千零六十二条、第一千零六十三条的规定，夫妻一方继承或者受赠的财产属于夫妻共同财产，但是，遗嘱或者赠与合同中确定只归一方的财产，不属于夫妻共同财产，而属于夫妻一方的个人财产。因此，如果死者生前没有立遗嘱或者所立遗嘱没有确定其遗产只归夫或妻一方所有，则夫或妻一方继承的遗产应当属于夫妻共同财产，夫妻离婚时，另一方有权要求分割。不过，在确定是否属于夫妻共同财产时，遗产的取得时间十分关键，这就是说，还要看遗产继承权的取得时间是否在婚姻关系存续期间。

按照民法的所有权取得原理，财产或遗产的取得以所有权的取得时间为标准，而不是以对财产或遗产的实际占有时间为标准。《民法典》第一千一百二十一条第一款规定：“继承从被继承人死亡时开始。”这一规定表明，被继承人死亡的时间，便是继承人取得遗产所有权的时间。也就是说，在继承开始时，继承人就实际取得了遗产所有权。本案中，你在婚前继承、婚后才实际占有的40多万元遗产，应当认定为你的婚前财产。

对此，《民法典》第一千零六十三条规定：“下列财产为夫妻一方的个人财产：（一）一方的婚前财产；（二）一方因受到人身损害获得的赔偿或者补偿；（三）遗嘱或者赠与合同中确定只归一方的财产；（四）一方专用的生活用品；（五）其他应当归一方的财产。”

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第三十一条规定：“民法典第一千零六十三条规定为夫妻一方的个人财产，不因婚姻关系的延续而转化为夫妻共同财产。但当事人另有约定的除外。”据此，你婚后取得的40多万元存款本息均属于你个人，李某无权要求分割。

潘家永 律师

如何判断劳动者是否符合录用条件？

司的通知。该通知以试用期间不符合录用条件为由，解除了我的劳动合同，而我不认可公司作出的这个决定。

请问：作为一个劳动者，该如何判断试用期内是否符合录用条件呢？

答：

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要三》第11条规定，用人单位在录用劳动者时

应当向劳动者明确告知录用条件。在判断是否符合录用条件时，在试用期的认定标准可适当低于试用期届满后的认定标准。

根据上述规定，劳动者不符合录用条件的情况主要有以下情形：（1）劳动者违反诚实信用原则对影响劳动合同履行的自身基本情况有隐瞒或虚构事实的，包括提供虚假学历证书、假身份证、假护照等个人重要证件；对学历、知识、技能、业绩、健康等个人情况说明与事实有重大出入的；（2）在试用期间存在工作失误的，对工作失误的认定以

劳动法相关规定、用人单位规章制度以及双方合同约定内容为判断标准；（3）双方约定属于用人单位考核劳动者试用期不符合录用条件的其他情况。

因此，在用人单位能够证明其已明确告知录用条件，并且能够证明劳动者存在上述不符合录用条件的三种情形时，其可以适用《劳动合同法》第三十九条第一款的规定，以劳动者在试用期间被证明不符合录用条件为由解除劳动合同。您可以参照相应条件，判断自己是否符合录用条件。

北京司法大讲堂 协办
常律律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com

常律师：
您好！
我于2022年11月入职一家公司，双方签订了为期三年的固定期限劳动合同。合同约定，我的试用期为6个月。2023年4月，在试用期满的最后一天，我接到公