

外籍员工因欠薪与公司解除劳动关系

工会调解助其拿回全额欠薪及年终奖

□本报记者 余翠平

“马克先生让我代他向工会调解员表示感谢，是调解员耐心细致的工作帮助他化解了争议，使案件能够在调解阶段案结事了，避免了开庭审理等后续一系列流程，减轻了当事人双方的讼累。马克先生还说，这让他卸下了心里的一块大石头。”这是外籍员工马克先生的代理人郭律师在签署完调解文书后，当场向朝阳区总工会调解员表达的谢意。

外籍员工遭遇欠薪 请求给付离职补偿

马克先生是一名外国友人，在华工作多年，具有丰富的工作经验。2017年7月，马克先生入职北京一家科技公司，担任创意总监职务，公司承诺马克先生月工资为6万余元，除工资外还有丰厚的年终奖金。

2019年至2022年期间，新冠疫情爆发，公司业务受到影响。因资金运转困难，公司累计拖欠马克先生3个多月的工资，甚至连2020年、2021年度的年终奖金也未能发放。2022年3月，马克先生与公司解除劳动关系，但公司不仅不支付欠薪、年终奖金，甚至拒绝支付离职经济补偿金。迫于无奈，马克先生向公司所在地的劳动争议仲裁机构申请仲裁。

马克先生提出了四项仲裁请求：1、支付欠付的工资17万元；2、支付2020年年终奖金10万元；3、支付2021年年终奖金20万元；

4、支付经济补偿金30万元。合计仲裁请求金额超过75万元。

公司提出管辖异议 首轮调解拒付奖金

在收到并查阅马克先生的仲裁申请材料及相关证据后，工会调解员及时联系涉案公司，希望其针对马克先生提出的请求事项在10日内给出具体的调解方案。

一开始，公司便提出实际经营地址已经更换的主张，隐晦地对案件管辖权提出了异议。工会调解员解释说，虽然公司的经营地址变了，但马克先生的劳动合同实际履行地并未变更，受案的劳动争议仲裁机构仍有管辖权。在确认案件管辖不存在瑕疵之后，公司代理人称其先向领导汇报再作决定。

不久，公司在约定时间给出首轮调解方案，即认可欠付马克先生工资的事实，同意其补发请求。不过，公司因疫情影响长时间停工停产，已经欠付了许多员工的工资，经营十分困难。对于

马克先生的年终奖金请求，公司称无法接受，但未详细说明原因。对于经济补偿金请求，公司称马克先生系主动辞职，不是被公司辞退，不同意支付。

工会调解员追问年终奖金的计算方式，询问双方是否就年终奖金数额已经协商一致，现在是否仅就未及及时支付事宜存在争议？公司未明确回复这些问题，但称因马克先生负责的项目出现重大问题并导致公司损失数百万，如果要打官司，公司将请律师介入，不排除追究马克先生的法律责任。

摆明各自利害冲突 促使双方握手言和

经查询企业资质情况，工会调解员发现该公司存在多个执行案件。随后，工会调解员联系马克先生的代理人，询问其是否同意公司提出的调解方案，并向代理人说明了公司目前的债务情况及项目损失的事情，希望马克先生充分考虑公司的债务情况及时效风险，尽早达成调解协议。

马克先生表示虽了解上述风险，但公司愿意给付的金额过少，缺乏谈判诚意，希望终止这样的调解。首轮调解濒临失败，工会调解员再次联系公司，希望其酌情考虑马克先生关于年终奖金事前已沟通好、只是暂未支付的客观事实，公司回复请示领导后再行反馈。

随后，公司更换了代理人。工会调解员及时与公司新代理人进行沟通，经与公司负责人多次协商，公司给出了第二轮调解方案，即认可欠薪事实，支付一半年终奖金，不支付经济补偿金。

公司称其已经成为失信被执行人同时存在终本案件，已无足够的支付能力。如果马克先生同意上述调解方案，公司同意想办法尽快支付。工会调解员再次询问年终奖金一事，公司仍强调此前的主张，并认为马克先生不符合领取年终奖金的条件。

工会调解员再次联系马克先生，向其说明公司的经营现状。马克先生表示，可以放弃经济补偿金，但必须要求全额支付欠薪及年终奖金，否则不同意调解。工会调解员表示，根据公司的债务情况，尽早拿到调解款项更为重要，如果错失调解机会，公司也不排除会申请一审、二审等程序，这对马克先生来说，付出的时间成本、机会成本也是不能忽视的。

然而，马克先生不肯让步，工会调解员只得再次联系公司。公司经内部协商，答复同意马克先生的要求。然而，公司此后又出现反悔、动摇等情况，甚至提出放弃调解转仲裁开庭。经工会调解员反复劝解并释明调解的优势，公司最终同意全额支付欠薪17万元及年终奖金30万元的调解方案，并在调解员组织下双方签订了调解文书，握手言和。

村委会安置村民就业 双方之间无劳动关系

编辑同志：

我所在村委会为统一安置本村剩余劳动力，制订了《安置村民就业协议书》，明确被安置人员必须无条件服从村委会的安排、管理、监督，不得以任何理由选择工种，否则视为自动放弃，村委会不再作重新安排，但没有涉及期限、社会保险以及劳动保护、劳动条件和职业危害防护等内容。近日，我在《安置村民就业协议书》签了名，并被安排从事村内治安巡逻。

请问：我与村委会之间是否形成了劳动关系？

读者：朱琼琼

朱琼琼读者：

你与村委会没有形成劳动关系。

一方面，从入职过程上看，本案不具备招聘的特征。

招聘是指用人单位根据要求，采用一定的方法和媒介发布信息，吸纳或寻找具备任职资格和条件的求职者，筛选出合适人员予以聘用的过程，该过程为双向选择过程。本案中，村委会只是基于统一安置剩余劳动力，范围局限于村内，只要是本村村民都可得到安置，且参与的村民没有选择的机会，明显有别于劳动招聘。

另一方面，从内容上看，《安置村民就业协议书》不符合劳动合同的要素。

《劳动合同法》第十七条规定：“劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。”

本案中，《安置村民就业协议书》并没有涉及期限、社会保险以及劳动保护、劳动条件和职业危害防护等体现双方属于劳动关系的内容，双方之间不具备建立劳动关系的条件。

再一方面，从主体性质看，村委会与你不存在隶属关系。

村委会作为村民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织，有权依法实行民主选举、民主决策、民主管理、民主监督以及办理本村的公共事务和公益事业，协助维护社会治安。因此，村委会对统一安置人员进行管理、监督是其行使自治权的具体体现，而这样的管理、监督不同于劳动关系中用人单位与劳动者之间的领导与被领导、管理与被管理、监督与被监督的隶属关系。 颜东岳 法官

驻场服务人员与用工单位不存在劳动关系

□本报记者 赵新政

一般情况下，双重劳动关系是不被承认的，但贺蓓（化名）认为自己的情形不一般。她说，虽然B公司与她存在建立劳动关系，而她长期在A公司工作，且A公司承诺条件许可时与她签订劳动合同。在双方可以签订劳动合同而A公司刻意隐瞒时，应视为双方存在劳动关系，故要求A公司向其给付相应期间的工资报酬。近日，法院终审判决驳回其全部诉讼请求。

基本案情

2019年9月1日，贺蓓与B公司签订劳动合同，约定其担任客户部文案经理，劳动期限自即日起至2020年9月1日，月基本工资15000元。贺蓓称，该合同系在被欺骗的情况下签订的，应属无效。经查，2019年9月至2020年3月，贺蓓的工资由B公司发放，社保由B公司缴纳。2020年3月23日，B公司以业务减少向贺蓓发送解除劳动关系通知。

劳动争议仲裁机构审理本案时，贺蓓表示不向B公司主张相关权利，其在相应期间与A公司存在劳动关系，应由A公司向其支付未休年假、休息日加班及延时加班工资，此外还补发年度奖金、未与其签订书面劳动合同二倍工资等费用合计16万元。

为此，贺蓓提交了其与A公司工作人员之间的微信聊天记

录、打车记录等，证明其与A公司一直在沟通工作事宜，且存在延时加班、休息日加班等事实，而这些行为均与B公司无关。对于这些证据的真实性，A公司表示不认可，B公司表示不清楚。

A公司向仲裁庭提交员工手册及请假审批单等证据，证明加班需要审批。称贺蓓主张的加班事宜，均未经过审批，故不存在加倍事实。贺蓓称其未收到过员工手册，B公司认可员工手册的真实性。另外，贺蓓称面试的时候A公司口头承诺每年均发放年终奖，A公司则予以否认。由于仲裁裁决驳回贺蓓的仲裁请求，其向一审法院提起诉讼。

争议焦点

贺蓓认为，其与A公司之间存在劳动关系，理由是其天天在A公司上班，且服从A公司的管理。

A公司否认贺蓓的主张，不同意贺蓓的诉讼请求及理由。A公司称其系外资控股企业，B公司系经其审核通过的供应商，双方之间存在长期合作关系。贺蓓是B公司员工，二者之间签订有劳动合同，且B公司为贺蓓发放工资、缴纳社保。贺蓓系具有完全民事行为能力劳动者，订立劳动关系属于其真实意思表示，其现在想要否认当时其订立的劳动合同效力没有证据证明，同时没有证据

证明其受到A公司的欺诈。

A公司称，贺蓓在诉讼中表示不向B公司主张权利，又主张劳动合同无效，前后矛盾，其目的是想干一份工作拿两份收入。建立劳动关系必须自愿，贺蓓想与A公司建立劳动关系，除持有与B公司解除劳动关系的证明外，A公司还要有用人指标才有可能。在这些条件均不具备的情况下，双方之间不可能存在关系。

法院判决

一审法院认为，当事人对自己的主张负有举证义务。

本案中，贺蓓与B公司签订有书面劳动合同，劳动合同期限自2019年9月1日至2020年9月1日。双方均认可自2019年9月1日开始由B公司为贺蓓发放工资、缴纳社保，并由B公司在2020年3月23日向贺蓓发送解除通知书，支付相关补偿款。贺蓓作为有完全民事行为能力的劳动者，自劳动合同签订至劳动合同解除期间均未就用人单位的主体提出异议，现以其被欺骗签订该劳动合同为由认为上述劳动合同无效没有依据，一审法院不予采信。鉴于现有证据不足以证明贺蓓的主张，依据查明的事实，判决驳回贺蓓的诉讼请求。

二审中，贺蓓提交微信截图、出境记录、银行流水、公司高管信息、工商变更记录以及邮

件截图，证明其与A公司存在劳动关系，A公司对其进行了隐瞒欺骗。A公司称，这些证据不能证明贺蓓与其存在劳动关系。

A公司称，其开放办公资源，是为客户提供驻场服务便利条件。其在必要时将贺蓓驻场期间的诉求、表现等真实情况传达给B公司，督促B公司按时发放工资，目的只是为了使贺蓓能够积极配合A公司妥善地为客户项目提供优质的服务。若B公司及其驻场服务人员不能适当履行其签署的民事合同导致项目损失，B公司需要向A公司承担法律责任。

A公司主张，在驻场服务过程中，贺蓓既与其工作人员有业务交流，也会与包括供应商在内的其他人员有私人交往或沟通，但这些均不能证明贺蓓与A公司之间存在劳动关系。银行流水也恰恰表明B公司向贺蓓支付了工资，贺蓓只是A公司的“外援”，不是A公司的员工。

二审法院认为，根据所查事实，贺蓓与B公司签订有书面劳动合同，合同期内由B公司为贺蓓发放工资、缴纳社保，并由B公司解聘、支付补偿。贺蓓以其被欺骗为由主张其与B公司签订的劳动合同无效，其与A公司之间存在劳动关系，缺乏事实依据，本院不予采信。鉴于原审判决事实清楚、适用法律正确，故判决驳回上诉，维持原判。