



农民工孙大姐在工会帮助下确认劳动关系 “我可以在北京办理退休了！”

□本报记者 余翠平

经耽误我正常退休了，必须得说一说。”

经核实，孙大姐在职期间的社保缴纳情况是时断时续。其中，2012年全年的社会保险费都没有缴纳，2013年的社会保险费少缴纳6个月，2017年的社会保险费少缴纳7个月。

为此，孙大姐向丰台区人社局投诉，要求公司补缴社保。但是，由于孙大姐和公司之间没有劳动合同，无法确认其劳动关系，人社局无法启动责令补缴程序。

为了确认劳动关系 申请工会法律援助

孙大姐回到公司，请求公司就双方之间的劳动关系出具相关证明。谁知，公司的态度十分强硬，直接拒绝其请求，并称双方之间根本没有劳动关系。公司还称，孙大姐早在2013年6月就已经离职了，之后跟公司不存在劳动关系。

“我十多年前来到公司干厨师，一直在厨师长手下干活。”孙大姐说：“这么多年来，公司的名字变更过，公司里的人变动过，可我负责的工作从来没有变过。这一点，有几个跟我一样从未离开过公司的同事可以证明。”“这么多年下来，我以为自己是公司的老员工了。哪知道，公司竟然说我早就离职了！”孙大姐对公司的做法感到失望。

孙大姐的儿女不在身边，她和老伴俩人住在北京。这两年，老伴身患重病需要医治，孙大姐也在为社保无法补缴、不能在京办理退休发愁。由于自己文化水平不高，她虽成功申请了劳动争议仲裁，但不知道接下来该怎么办？这又让她愁上加愁。

一天，孙大姐在劳动监察大队的走廊中看到了一个牌子，上面贴着的工会宣传海报写明了法律援助的事项、法律援助的条件、丰台区总工会的地址以及联系方式。她抱着试试看的心态，拨通了丰台区总工会法律援助电话，工作人员耐心地对她的问题进行了解答，并告知她如何办理法律援助手续。

几天后，孙大姐来到丰台区总工会。经审核，工作人员认为其符合申请法律援助的条件，受

理了她的申请并上报北京市总工会法律服务中心。接下来，工会指派法律援助律师贾笑飞作为她的委托代理人。

工会律师抽丝剥茧 劳动关系得以确认

贾笑飞律师接到案件后立即与孙大姐联系见面。在沟通过程中，孙大姐告知贾律师，自己不知道什么证据材料是有用的。贾律师仔细询问了孙大姐的情况并结合自己的办案经验，为她梳理了证据材料，并为其书写了代理意见。

贾律师认为，孙大姐虽然未与公司签订书面的劳动合同，但在其入职时公司组织了体检，在公司发给她的健康档案上标有公司的名称。另外，孙大姐提供了2011年8月至2022年7月加盖有公司公章的个人收入证明，以及有单位名称的工资流水等证据。这些证据能够证明孙大姐从2011年8月入职之后，一直为公司提供劳动且接受公司管理，领取公司发放的工资。

仲裁开庭审理本案时，公司否认在未缴纳社保期间与孙大姐存在劳动关系，辩称在公司未缴纳社保期间即自2013年6月起孙大姐就离开了公司，也正因为这个原因才未缴纳社保。为此，公司提交了孙大姐当时向公司提交的离职申请。不过，该申请上没有孙大姐的签字或手印，公司也不能说明孙大姐离职后在什么时间又回到公司工作。

贾律师认为，当时的事实是孙大姐并未离职，孙大姐的工作岗位自始至终没有改变，更不存在离开单位的事实。考虑到孙大姐和公司均具备劳动主体资格、公司自入职起一直按月向孙大姐发放工资，且其一直接受公司厨师长管理、遵守公司的规章制度，应当依据原劳动部《关于确立劳动关系有关事项的通知》有关规定，确认双方之间存在事实劳动关系。在公司没有证据证明孙大姐存在离职的情况下，应当认定双方之间形成了相对长期和固定的劳动关系，即自2011年8月至孙大姐达到法定退休年龄止与公司存在劳动关系。

经审理，仲裁机构裁决支持孙大姐的请求，认定孙大姐自

2011年8月至其年满50周岁时与公司之间存在劳动关系。

事后，孙大姐拿着生效的仲裁裁决书向人社局投诉并要求办理社保补缴手续。人社局按照仲裁裁决的生效日期，责令公司为孙大姐办理责令补缴手续。目前，各项工作正在顺利进行，孙大姐在京办理退休的愿望将要实现了。

劳模律师说法

有无劳动合同与有无劳动关系不能划等号

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员金晓莲律师点评：

这个案件有两个问题值得注意，第一个就是没有劳动合同不等于没有劳动关系。按照法律规定用人单位和劳动者建立劳动关系，就应当订立书面的劳动合同，劳动合同是确认劳动关系存在，维护双方劳动权利、劳动义务的保障。但是如果签订了劳动合同是不是就可以否认劳动关系呢？据原劳动和社会保障部2005年5月发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》的规定，在没有劳动合同的情况下，是可以判断通过用人单位对劳动者进行劳动管理，通过工资发放、招工登记、工作证等来确定双方是否存在劳动关系。就像本案例介绍的情况，劳动者提交的单位发的健康档案、盖有单位公章的个人收入证明，以及有单位名称的工资流水等证据，都能够证明劳动关系存续的情况。因此不是没有劳动合同就可以否认劳动关系的。

第二个问题是劳动者提出解除的情形。按照《劳动合同法》第37条的规定，劳动者提前30天书面通知用人单位就可以解除劳动合同。在本案例中公司提交了劳动者向公司提交的离职申请，但是由于在离职申请上，没有劳动者的签字或手印，之后用人单位也不能准确陈述劳动者什么时间又回来工作。因此这个离职申请不能证明劳动者已经依法离职。这样一来用人单位要承担举证不能的不利后果。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

公司跨省调整工作岗位 员工不执行可否解聘？

编辑同志：

我与一家公司签订书面劳动合同时，公司根据自身生产、经营需要，提出日后其有权跨省调动我的工作，如果我拒绝或迟延到岗7天以上，其有权解除劳动合同。为了得到该份工作，加之公司的规章制度对全体员工也有这样的要求，我当即同意了。时过两年，公司决定将我调往相隔千里的外省工作。公司见我收到3份通知后仍以自己已在原工作地形成固定的生活圈和交际圈为由予以拒绝，且已旷工达47天，遂在通知工会的情况下将我解聘。

请问：我能否向公司索要赔偿金？

读者：余欢欢

余欢欢读者：

你不能向公司索要赔偿金。

一方面，案涉劳动合同关于调岗的约定，对你具有约束力。

《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”

与之对应，你与公司在签订劳动合同时，彼此都不存在欺诈、胁迫、乘人之危的情形，公司提出其有权跨省调动你的工作作为合同内容，是基于自身生产、经营的需要，并非为了免除其法定责任排除你的权利，甚至你可以接受也有权拒绝接受，你明知却认可自己双方的真实意思表示，加之目前的法律、行政法规没有禁止跨省调动劳动者工作的强制性规定，决定了案涉劳动合同关于跨省调岗的约定不在无效之列。

另一方面，公司有权解除劳动合同。

《劳动法》第三条规定：“劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。”《劳动合同法》第三十九条第（二）项也指出劳动者“严重违反用人单位的规章制度的”，用人单位可以解除劳动合同。本案中，你明知自己的工作地点会基于公司生产、经营需要进行异地调整，却在3次接到公司调整工作地点通知后拒不前往，甚至前后旷工达47天，该行为不仅严重违反劳动合同的约定，也严重违反公司的规章制度，在公司已经通知工会的情况下，其解聘行为并无不当。

此外，《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”该规定表明，用人单位支付赔偿金的前提是解除或者终止劳动合同的违法，本案中，公司的调岗显然是合法的，你无权向公司索赔。
廖春梅 法官

按照国务院办公厅国办发〔2009〕66号文转发的人社部、财政部《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》第6条第2项规定，在北京工作10年的农民工孙大姐本可以在北京办理退休手续，享受北京的基本养老保险待遇。然而，因其所在公司欠缴社保且不承认与她存在劳动关系，使她在京退休的愿望落了空。

无奈，孙大姐只得申请劳动争议仲裁，并获得丰台区总工会提供的免费工会法律援助，最终确认了其与公司之间的劳动关系。目前，她已向人社局申请补缴社保，待补缴手续完成后就可以申请办理退休手续了。

没有签订劳动合同 补缴社保遇到障碍

1970年出生的孙大姐是外地农业户口。2011年8月，她入职北京一家餐饮公司，岗位为厨师。尽管双方一直没有签订书面劳动合同，但她一直在原岗位工作。

2020年8月，孙大姐到了退休的年龄。可是，在办理退休的时候，人社局工作人员告知她，由于其在京缴纳的社保年限不够，不能在京办理退休。

“我为欠缴社保这件事，已经跟公司说过好几年了。不知公司是怎么想的，一直没将欠缴的社保补上。”孙大姐说，“公司负责人的态度虽然不好，但我对公司还是有感情的，所以，一直没有投诉公司。现在，这件事已

收到劳动合同期满不续签通知后，职工患病怎么办？

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

常律师：
您好！
我与用人单位签订了书面劳动合同，期限自2019年9月1日起

至2022年8月31日止。2022年8月1日，用人单位向我发出劳动合同期满终止不再续签的通知书。可是，在2022年8月20日我患病住院。按照规定，我的医疗期将在同年9月底到期。而用人单位仍然于同年8月31日通知我合同到期终止。

请问：用人单位的做法是否符合法律规定？

答：

《劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规

定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的……”

《劳动合同法》第四十五条规定：“劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失

劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。”

上述规定表明，尽管用人单位在劳动合同期满前向您发出劳动合同期满终止不再续签的通知，但由于您在劳动合同约定的到期之日存在患病且处于医疗期内，此时劳动合同应当续延至相应的情形消失时，即医疗期满时终止。因此，用人单位不能主张与您的劳动关系于劳动合同约定的到期之日即2022年8月31日终止，而应当将劳动合同期限顺延至您医疗期满之日终止。