

劳务派遣电梯工失业，所受经济损失谁买单？

被劳务派遣公司派往医院当电梯引导员后，曹小燕在狭窄的电梯里整整工作8年。期间，她不时会早来晚走进行加班，甚至在双休日也不能休息。“工资待遇低就不用说了。”让她难以接受的是，劳务派遣公司除了不和她签订劳动合同，还将她无故解聘且不支付经济补偿。为此，临近退休的她历经一年维权，终于在近日讨回了公道。

当了8年电梯引导员 一朝失业零补偿

2013年6月，曹小燕被从事物业管理、家政服务、劳务派遣服务等业务的兴康公司招聘为劳务派遣工。从2013年6月1日起至2021年6月30日，该公司每年都与医院签订《日常保洁承包合同》，约定医院将全院保洁等后勤工作外包给兴康公司。曹小燕一人职便被派遣到医院从事电梯引导员工作。

由于不怕吃苦且任劳任怨，曹小燕在狭窄的电梯里一干就是8年多。期间，医院与兴康公司均未与她签订劳动合同。其在这里的工作状态是，工资及日常工作管理由兴康公司负责，具体工作听从医院的安排。

2021年6月30日，兴康公司与医院未再续签保洁合同。取而代之的是金盾劳务派遣公司与医院签订了日常保洁承包合同。因未被金盾劳务派遣公司聘用，曹小燕只得离职成为一名失业人员。此时，兴康公司对曹小燕的态度是不管不问，直到2021年9月30日向其发放完最后一笔工资，双方再无联系。

“我在医院连续工作8年多，没人与我签订劳动合同。经常加班加点工作，从没领过一分钱加班费。不明不白被解聘了，还没有得到一分钱补偿金。失业后，还不能领取失业金。”作为临近退休年龄的曹小燕无法接受这样的事实。

为维护自己的合法权益，曹小燕以兴康公司、医院为被申请人提起劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构于2022年7月1日裁决兴康公司支付曹小燕未休年休假工资1054元、解除劳动关系经济补偿17056元，两项合计18110元。

法院详查案件事实 判令两家单位赔偿

曹小燕无法接受仲裁结果，更没有想到兴康公司同样不服该

裁决，双方均向法院提起诉讼。

曹小燕的诉讼请求为判令兴康公司向其支付未签劳动合同二倍工资22200元、2020年末休年休假工资1206元、解除劳动关系经济补偿金16298元、赔偿金16298元、失业保险金26473元。此外，还请求判令医院向其支付2013年6月至2021年9月双休日劳动报酬74472元。

兴康公司的诉讼请求为：判令医院作为用人单位支付曹小燕带薪年休假工资980元、驳回曹小燕的其他请求。

法院经审理查明，兴康公司未与曹小燕签订书面劳动合同，未给曹小燕缴纳社会保险，曹小燕在职期间未休年休假，每月只休息4天。据此，法院认为双方之间存在如下五个争议焦点：

其一，关于未签订劳动合同二倍工资问题。根据查明的事实，2013年6月至2021年9月，曹小燕与兴康公司存在劳动关系，双方一直未签订书面劳动合同。按照仲裁时效期间规定，曹小燕可以要求兴康公司向其支付2013年7月至2014年5月期间未签订劳动合同的二倍工资，其最迟应于2015年5月31日前主张该权利。然而，曹小燕在申请仲裁及本案诉讼中均未提供证据证明其有时效中断或中止的事由，故兴康公司提出超过时效的抗辩理由成立，曹小燕要求兴康公司支付从2021年9月解除劳动关系往前计算12个月的二倍工资，系对法律理解错误，对其该项请求不予支持。

其二，关于双休日工资报酬问题。结合双方当事人的陈述及曹小燕提供的证据能够证明其双休日存在加班的事实，而兴康公司与医院作为曹小燕的用人单位和用人单位均未提供曹小燕在工作期间的考勤资料，应承担不利后果。医院辩称电梯引导员工作岗位人员较多、能够确保正常休假或者进行调休休息，不存在双休日加班的事实，因其未提供证据，法院不予采纳。结合原告陈述及相关证据，可以认定曹小燕每月休假为4天，存在双休日

上班的事实。因双休日上班属于加班，依据《劳动合同法》第六十二条规定，加班期间的劳动报酬应由用人单位即医院向曹小燕支付。经核算，曹小燕双休日加班工资共计74623元，而其主张74472元，此应视为曹小燕对自身权利的自由处分，故医院应向曹小燕支付双休日劳动报酬74472元。

其三，关于带薪年休假工资问题。享受带薪年休假是劳动者所享有的法定权利，也是用人单位应履行的法定义务。依据相关法律法规规定，对职工应休未休年休假天数，用人单位应按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬。本案中，兴康公司未提供证据证明已安排曹小燕带薪年休假，曹小燕主张2020年带薪年休假工资应予支持。经核算，曹小燕在相应期间的年休假工资为1206元，因兴康公司已向其支付了正常工资，故应再支付差额部分804元。

其四，关于兴康公司是否支付解除劳动关系经济补偿金、赔偿金问题。兴康公司与医院之间的保洁业务外包关系终止后，兴康公司未再对曹小燕进行有效管理及发放工资，双方之间的劳动关系已经实际解除。根据查明的案情，兴康公司存在业务萎缩、经营难以为继的情形。在此情况下，其与曹小燕解除劳动关系有一定的客观因素，故应向曹小燕支付经济补偿而非赔偿。经核算，曹小燕在公司连续工作8年3个月，依据其解除劳动关系前12个月平均工资，兴康公司应向曹小燕支付经济补偿金16298元。

其五，关于失业保险金问题。为劳动者缴纳失业保险是用人单位的法定义务，曹小燕失业后，因兴康公司未为其缴纳社会保险，导致其不能享受失业待遇，该损失应由兴康公司承担。根据相关法律规定，劳动者累计缴费而未缴费时间5年以上不满10年的，领取18个月失业保险金。经核算，兴康公司应向曹小燕支付失业保险金为24975元。

综上，法院判决兴康公司向曹小燕支付未休年休假工资804元、经济补偿金16298元、失业保险金24975元，医院向曹小燕支付双休日工资报酬74472元。这些费用各项合计116549元。

医院与兴康公司均不服该判决并提起上诉。经审理，二审法院于近日终审判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

追讨加班工资需证明存在加班事实

根据法院审理查明的事实，曹小燕于2021年10月离职系因兴康公司与医院不再续签保洁合同所致。在这些情况下，兴康公司基于经营困难等原因不再对曹小燕进行管理属于有一定客观原因的单方解除劳动合同，因此，其作为用人单位应当向曹小燕支付解除劳动关系补偿金。

此外，《劳动合同法》第六十二条第三项规定，用人单位应当履行支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇等义务。《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）》第四十二条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

本案中，曹小燕主张加班费除了自己提供的同事的证人证言，更主要的证据是兴康公司在与其劳务派遣工岳某某等案件庭审中承认周六周日轮流上班，该自认事实表明兴康公司也掌握曹小燕等职工加班的证据，依据一方当事人自认的事实，另一方无需举证之法律规定，兴康公司应当向曹小燕支付加班费。由于医院系用人单位且是本案被告之一，故法院判决医院支付该费用是正确的。

(本文当事人及单位均为化名) 杨学友 检察官

密云法院强化诉前调解 5天化解百万劳务费纠纷

□本报记者 王路曼 通讯员 王雪

基本案情

“法官您好！我们村委会有批涉农民工劳务费纠纷，希望法官能帮忙解决。”日前，密云法院诉源治理中心接到辖区某村委会的诉源治理需求。来电人表示，他是村委委员李某，村里自2021年起拖欠村民各项劳务费近百万元。如今，村民情绪激动，不断有人到村委会讨要劳务费，还有人进行信访。村委会也想尽快解决纠纷，但需要多方协调并履行审批手续，无法及时支付，希望法院及时帮忙化解。

挂断电话，法院工作人员很快将工单转至对接镇街诉源治理需求的速裁法官诉讼服务系统中。

经走访调查，法官了解到，该村委会自2021年起因村居环境整治、疫情防控、防火防汛等工作，陆续雇佣了本村63名村民临时参与上述工作，并约定劳务费用按天结算，工种不同每天费用不等。后来，因村里资金紧张，拖欠村民的劳务费始终没有给付。起初，村民都还表示理解，但因拖欠时间过长，最近部分村民开始集体讨薪，并不断有人通过12345市民热线、信访等方式向辖区政府反映情况。

“我们当初雇佣本村村民也是好意，是为了给村民找个营生，对村委会也有好处，村民守家在地，劳务费标准也不高。”主任张某向法官介绍说：“村委会一直想给付这些费用，但因资金紧张，走审批手续也需要一定的时间。村民等不及，就闹起来了。”

处理结果

为了快速化解矛盾，密云法院立案庭的速裁法官分头行动，一边与村民的代理律师进行充分沟通，一边劝解情绪激动的村民，同时开通维权“绿色通道”，督促村委会尽快协调资金。

在法院督促下，村委会经过多方协调，很快联系到给付资金。但是，这些钱的支付需要履行规定程序之后才能发放到村民账户。经过法官调解，双方仅仅用5天时间就达成一致意见。在确定劳务费用给付时间之后，63名村民与村委会依托“线上一站式司法确认”机制全部达成和解并顺利签收司法确认裁定书。

为推进劳务费的给付进度，密云法院还向村委会发放了督促履行司法裁定的司法建议。村委会张主任表示，村里将尽快履行裁定书中确定的给付义务。近日，63名村民的劳务费已经全部发放到位，村民代表特意向法官赠送了锦旗。

据了解，这是密云法院通过“联动调解”+“线上一站式司法确认”方式，让诉前调解更加有效地服务于基层治理，使群体性纠纷吸附于当地、化解于诉前的工作模式。2021年至今，已化解群体性纠纷15批1000余件，协助化解各单位接收的12345市民热线1860件。

分公司没有偿付能力，能否要求公司清偿欠薪？

读者邱婷婷近日向本报反映，她是一家公司下属某分公司的员工，平时在分公司上班，工资也由分公司发放。近三个月来，由于分公司经营困难缺乏偿付能力，一直没有向她发放工资。

她想知道：在这种情况下，她能否直接要求公司清偿欠薪？

法律分析

邱婷婷有权直接要求公司清偿欠薪。

《民法典》第七十四条规定：“法人可以依法设立分支机构。法律、行政法规规定分支机构应当登记的，依照其规定。分支机构以自己的名义从事民事活动，产生的民事责任由法人承担；也可以先以该分支机构管理的财产承担，不足以承担的，由法人承担。”

《公司法》第十四条规定：“公司可以设立分公司。设立分公司，应当向公司登记机

关申请登记，领取营业执照。分公司不具有法人资格，其民事责任由公司承担。”

此外，《最高人民法院关于民事执行中变更、追加当事人若干问题的规定》第十五条规定：“作为被执行人的法人分支机构，不能清偿生效法律文书确定的债务，申请执行人申请变更、追加该法人为被执行人的，人民法院应予支持。法人直接管理的责任财产仍不能清偿债务

的，人民法院可以直接执行该法人其他分支机构的财产。作为被执行人的法人，直接管理的责任财产不能清偿生效法律文书确定债务的，人民法院可以直接执行该法人分支机构的财产。”

与之对应，虽然邱婷婷系分公司员工，且平时工资由分公司发放，但在分公司没有法人资格、无力清偿欠薪的情况下，其有权直接要求作为法人的公司承担清偿责任。 廖春梅 法官