

《劳动合同法》第47条规定，劳动者因欠薪离职时，用人单位需按其在本单位的工作年限支付经济补偿。为降低应当支付给程焯（化名）的经济补偿金，A、B两家公司采取先后用工、分别支付工资等方式掩盖程焯一直在A公司工作的事实，进而使其工作年限由9年多缩减为2年，并使其应得经济补偿大幅降低。

经审理，法院认定A公司与B公司系关联公司，二者亦认可双方之间存在合作关系。A公司与B公司交叉轮换使用劳动者，属于混同用工。在此情形下，程焯有权要求A公司单独承担支付经济补偿的责任。5月21日，二审法院终审判决A公司向程焯支付经济补偿金等费用。

## 关联公司合伙掩盖职工工作年限

# 法院查明真相还职工应得经济补偿

□本报记者 赵新政

### 职工提交劳动合同 证明劳动关系所在

程焯于2013年2月25日入职A公司，该公司营业执照显示法定代表人刘某某。另外，刘某某为B公司股东，持股比例为100%。

2022年7月21日，程焯以未及足额支付劳动报酬为由提出辞职，同时要求A公司向其支付经济补偿金等费用。因多次交涉未果，他向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决：1.确认2013年2月25日至2022年7月21日双方存在劳动关系；2.支付解除劳动关系经济补偿金104500元；3.支付2021年10月1日至2022年7月21日被拖欠工资110000元。

庭审中，程焯提交2013年2月25日签订的1年期劳动合同与2014年9月3日签订的3年期劳动合同，证明其与A公司存在劳动关系。

A公司对2013年劳动合同的真实性认可，对2014年劳动合同的内容不认可，但认可该劳动合同中落款处单位印章的真实性，称2014年劳动合同中没有法定代表人的签字，对这2份劳动合同的证明目的均不认可。

A公司辩称，2013年2月25日至2015年5月程焯与其存在劳动关系，之后与B公司存在劳动关系。B公司对此表示认可，称2015年5月程焯入职B公司，2022年7月离职。

程焯提交的社保缴费记录载明，A公司为他缴纳了2018年12月至2022年6月的社会保险。A公司认可该证据的真实性，B公司称不清楚该证据真实性，程焯的社会保险由A公司代缴。

仲裁机构审理后裁决：1.确认A公司与程焯2013年2月25日至2022年7月21日期间存在劳动关系；2.A公司支付程焯2021年10月1日至2022年7月21日期间工资106586.21元；3.A公司支付程焯解除劳动关系经济补偿金104500元。

元。

### 关联公司积极举证 急于确认劳动关系

A公司与程焯均不服仲裁裁决，诉至一审法院。

庭审中，A公司提交B公司的工资表，证明工资表由程焯签字，程焯与B公司存在劳动关系。此外，还提交刘某某、黄某某社保缴费记录，证明包含程焯在内的所有人员都属于B公司职工，与A公司没有劳动关系。程焯对这些证据的真实性和证明目的均不认可。

A公司提交程焯与B公司签订的劳务协议，证明程焯与B公司存在劳动关系。程焯对该劳务协议的真实性和证明目的均不认可，但认可劳务协议中其本人签字的真实性。该协议载明：B公司与程焯在自愿平等的基础上，经协商一致签订本临时用工协议。本协议期限为1年，于2018年1月1日生效，至2018年12月31日终止。程焯承担的劳务是为床垫车间工作。

B公司则提交2022年1月至7月工资表，证明程焯在此期间的工资由B公司发放，双方之间存在劳动关系。程焯对该证据不认可，称2021年10月1日之后B公司未向他发放工资。

B公司提交工作群微信聊天记录，证明程焯2022年7月在B公司多个微信群中，并为B公司提供劳动，双方之间存在劳动关系。程焯认可该证据的真实性，称其系A公司派往B公司工作，所以出现在这些工作群中。

B公司提交从业人员年度安全再培训考核记录，称王某、梁某为B公司职工，考核记录中有程焯的签字，由此可以证明程焯是B公司的职工。程焯称A公司与B公司是关联公司，其受A公司指派到B公司工作，故有此记录。

程焯主张其一直与A公司存在劳动关系，在职期间工资由A

公司支付，A公司为其缴纳社会保险，2016年4月被派往B公司工作，工作地点发生变更，但工作内容与工作岗位均未变化。

A公司主张，2015年5月之后程焯与其不存在劳动关系，且由B公司发放工资，但不清楚双方劳动关系解除的具体日期，也无法提交双方劳动关系解除的证据。

A公司与B公司均主张二者之间系合作关系，2015年开始，A公司开始陆续停止经营，包括程焯在内的人员陆续前往B公司，两家公司不存在混同用工。

### 两家单位混同用工 被判足额给付补偿

A公司认可2013年2月25日至2015年5月与程焯存在劳动关系，一审法院对此不持异议。

A公司主张2015年5月与程焯解除劳动关系并入职B公司，但是，一审法院认为，A公司作为主张双方劳动关系解除的一方，应对其与程焯解除劳动关系的情况承担举证责任，而其未提交关于双方劳动关系解除的证据。A公司虽对程焯提交的2014年劳动合同的内容不认可，但认可其公司印章的真实性，一审法院对该劳动合同予以采信。该劳动合同显示有效期为2014年9月3日至2017年9月2日，A公司主张的双方劳动关系的解除时间仍在该劳动合同有效期内，A公司亦为程焯缴纳了2018年12月至2022年6月的社会保险。A公司提交的证据不足以证明2015年5月与程焯解除劳动关系的诉讼请求，一审法院予以支持。

结合查明的案情，一审法院判决确认程焯与A公司自2013年2月25日至2022年7月21日期间存在劳动关系、A公司支付程焯相应期间欠薪106586.21元、按9.5年工作年限足额支付程焯解除劳动关系经济补偿金104500元。A公司与B公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

主张劳动关系存在的一方应对此承担举证责任。

B公司提交的微信聊天记录有原始载体，一审法院对该证据予以采信，程焯对劳务协议及考核记录中其本人签字的真实性认可，应对劳务协议及考核记录均予以采信。这些证据可以证明程焯在B公司工作。

A公司法定代表人刘某某为B公司股东，持股比例为100%，由此，一审法院认定A公司与B公司系关联公司。有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者，工作内容交叉重叠的情况下，对劳动者涉及给付内容的主张，可根据劳动者的主张，由一家用人单位承担责任，或由多家用人单位承担连带责任。A公司与B公司均认可双方存在合作关系，程焯在B公司工作，系有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者，A公司与B公司存在混同用工的情况，B公司提交的证据不足以证明其与程焯建立了劳动关系，对B公司关于2015年5月之后与程焯存在劳动关系的主张，一审法院不予支持。A公司未举证证明程焯的离职时间，应承担举证不能的不利后果，对程焯主张的离职时间，一审法院予以采信。

关于解除劳动关系经济补偿金。A公司确存在未及足额支付程焯劳动报酬的情况，程焯以A公司未及足额支付劳动报酬为由以提起仲裁的方式与A公司解除劳动关系，符合支付解除劳动关系经济补偿金的条件，故对程焯要求A公司支付解除劳动关系经济补偿金的诉讼请求，一审法院予以支持。

结合查明的案情，一审法院判决确认程焯与A公司自2013年2月25日至2022年7月21日期间存在劳动关系、A公司支付程焯相应期间欠薪106586.21元、按9.5年工作年限足额支付程焯解除劳动关系经济补偿金104500元。A公司与B公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 职工签有保密协议 能否入职竞争对手?

编辑同志：

我公司有很多销售人员，手中都掌握有公司的经营战略、产品区域性分布情况、客户名单等经营信息。为了防止销售人员对外泄露，公司除了在所签订的劳动合同中约定了保密义务，还与他们分别签订了保密协议，并支付给了相应的保密费用。但是，由于销售人员流动性较大，经常有离职销售人员泄露我公司的经营信息。

请问：对于签订了保密协议的销售人员，能否禁止他们到竞争对手的公司工作？

读者：袁海南

袁海南读者：

劳动者对自己在职期间获得的商业秘密具有保密义务和责任。

《劳动合同法》第二十三条第一款规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。”该规定表明，掌握企业商业秘密的职工，不论企业是否与其签订了保密协议，也不论是在职期间还是离职后都负有保密义务。如果违反保密义务，那就要承担相应的法律责任。这些责任包括以下两项：

一是泄露企业商业秘密给企业造成损失的，应当承担赔偿责任。对此，《劳动合同法》第九十条规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”

二是如果泄露商业秘密给企业造成重大损失的，还会构成侵犯商业秘密罪。在这方面，《刑法》第二百一十九条第一款规定：有下列侵犯商业秘密行为之一，情节严重的，处三年以下有期徒刑，并处罚金；情节特别严重的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金：（一）以盗窃、贿赂、欺诈、胁迫、电子侵入或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密的；（二）披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密的；（三）违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密的。”

应当肯定的是，签订一份合法有效的保密协议是十分必要的。但是，保密协议并不具有限制职工离职后进入存在竞争关系的单位工作的功能。《劳动合同法》第二十三条第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款……”因此，企业要想禁止职工在离职后的一定期间内到竞争对手那里工作，以更好地保护自己的商业秘密，还得另外与这些销售人员签订一份竞业限制协议。

潘家永 律师

## 公司调岗不具备“六个”合理性，职工有权说“不”

读者刘琳琳向本报反映说，她是一家公司的高级管理人员。近日，公司为照顾老板亲戚入职她所在的专业岗位，决定将她调岗到车间当普工使用。由于此次调岗势必导致她的工作时间、工作条件发生很大变化，工资收入也会大幅降低，加之公司不同意给予她任何补偿，她当即予以拒绝。而公司以她享有用工自主权，且双方在劳动合同中已经约定公司可以根据生产经营需要，对其工作岗位、工作内容及工作地点进行调整为由，要求她服从

安排。她想知道：在这种情况下，她究竟能否拒绝调岗？

### 法律分析

刘琳琳有权拒绝调岗。

虽然《就业促进法》第八条规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。”即用人单位作为市场主体，可以根据自身生产经营需要而对职工的工作岗位、工作地点等进行适当调整，这也是用人单位行使用工自主权的重要体现，但这并不等于用人单位可

以任意为之，而是必须在相关法律和政策的框架内，具备以下“六个”合理性：1.是否基于用人单位生产经营需要；2.是否属于对劳动合同约定的较大变更；3.是否对劳动者有歧视性、侮辱性；4.是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响；5.劳动者是否能够胜任调整的岗位；6.工作地点作出调整后，用人单位是否提供必要协助或补偿措施等。

结合本案，刘琳琳属于公司高级管理人员，所在岗位专业技

术岗位，而公司对其调岗并非因生产经营需要，而是为了一己之私，且调整后的岗位会对其工作时间、工作条件、工资收入产生较大影响。在这种情况下，公司拒绝给予其任何补偿，意味着此次岗位调整不具有合理性。此时公司再拿劳动合同说事，以双方在劳动合同中已经约定公司可以根据生产经营需要对其工作岗位、工作内容及工作地点进行调整，其当然有权说“不”。

廖春梅 法官