

关联企业混同用工，违法解聘职工如何担责？

□本报记者 赵新政

“我入职时在B公司从事会计工作，后被B公司调动至其分公司A公司，并与A公司签订无固定期限劳动合同。”吴诺蓝（化名）说，B公司无事实依据以失职为由解聘她不久，A公司亦发布文件将她辞退。鉴于B公司系A公司唯一股东，且这两家公司对她混同用工，遂要求其连带向她给付违法解除劳动关系赔偿金。

A公司、B公司辩称，两家企业财务独立、人事独立、业务独立，属于相互独立的两个主体，不应当承担连带责任。再者，吴诺蓝因违纪被辞退合理合法，不应赔偿。况且，吴诺蓝的诉求扩大了连带责任范围，突破了法律规定，不应得到支持。

经查，关于混同用工，A公司、B公司存在高管任职、业务管理、人员劳动报酬发放交叉现象。关于是否构成违法解除劳动关系，吴诺蓝作为A公司财务经理无权调整年度预算，其经B公司批准后进行调整预算录入工作，并非私自恶意进行调整预算操作，A公司以擅自调整预算为由将其解聘缺乏事实依据。近日，二审法院判决支持吴诺蓝的索赔请求，并由A公司、B公司承担连带赔偿责任。

职工遭遇无故辞退 申请仲裁主持公道

2012年4月18日，吴诺蓝入职B公司，职位为会计。2019年5月21日，B公司签发《职工调动表》，将吴诺蓝由B公司财务管理中心主管调动至分公司A公司任财务经理，从2019年7月起，A公司为吴诺蓝发放工资。

2020年4月17日，A公司与吴诺蓝签订劳动合同，约定合同期限为无固定期限，工作部门为财务部，岗位为财务经理，确定工时制度按标准工时制执行。2024年4月3日，B公司发文通知，依据《员工手册》第12章规定，以工作失职为由解除分公司财务经理吴诺蓝的劳动合同。同年4月18日，A公司发布文件，吴诺蓝不再担任财务经理一职。随后，吴诺蓝离职。

吴诺蓝不服两家公司解聘决

定，请求劳动争议仲裁机构裁决两家公司连带向她支付违法解除劳动关系赔偿金、在职期间未休年休假工资、补缴相应的社会保险等费用。

经审理查明，B公司为吴诺蓝缴纳了2013年5月至2022年6月期间的养老保险，A公司为吴诺蓝缴纳了2022年7月至2024年4月期间的养老保险；B公司为吴诺蓝缴纳了2017年10月至2022年7月期间的工伤保险，A公司为吴诺蓝缴纳了2022年8月至2024年4月期间的工伤保险；B公司为吴诺蓝缴纳了2017年10月至2022年7月期间的失业保险；B公司为吴诺蓝缴纳了2013年6月至2022年8月期间的医疗保险及生育保险；A公司为吴诺蓝缴纳了2022年9月至2024年8月期间的医疗保险和生育保险。吴诺蓝离职前12个月平均工资为7741.76元。

据此，仲裁机构裁决：1.A公司支付吴诺蓝经济赔偿金185802.24元；2.A公司支付吴诺蓝未休年休假工资9254.52元；3.B公司对上述二项裁决的支付承担连带责任；4.A公司、B公司为吴诺蓝缴纳2012年4月至2013年4月期间的养老保险，2012年4月至2013年5月的医疗保险及生育保险，2012年4月至2017年9月期间的工伤保险及失业保险。

关联公司混同用工 应当承担连带责任

A公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，依据企业信息及OA系统等证据，B公司为A公司唯一股东，综合吴诺蓝社保、工资发放及劳动关系解除等情况，二者在业务管理、社保缴纳等事关吴诺蓝的劳动关系层面存在混同，均视为用人单位，应陔对劳动者承担连带责任。

关于解除劳动合同是否违法事宜，B公司、A公司主张吴诺蓝工作失职，并以此为由依据《劳动合同法》第39条规定解除劳动关系。经查，吴诺蓝作为财务经理，没有独立的财务权限，且依据A公司提交的《关于对左某、吴诺蓝涉嫌职务侵占罪立案侦查申请书》，

无法判定吴诺蓝在工作中存在失职。由此，一审法院认为，A公司、B公司解除与吴诺蓝的劳动关系属于违法解除。

另外，A公司认可吴诺蓝离职前最后1年未休年休假，因此，对其离职前一年内的未休年休假的工资应当予以支持。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第12条规定，经核算，一审法院认定吴诺蓝的未休年休假为2023年10天，2024年折算为3天，共计13天，未休年休假工资为9254.52元。

因补缴社会保险不属于人民法院受案范围，一审法院不予处理。

依据《劳动法》第72条、《劳动合同法》第43条、第47条、第87条、《职工带薪年休假条例》第3条、《企业职工带薪年休假实施办法》第5条、第10条规定，一审法院判决驳回A公司诉讼请求。

未能举证职工违纪 公司被判给付赔偿

A公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院认为本案的争议焦点为：1.A公司是否应向吴诺蓝支付经济赔偿金、未休年休假工资；2.B公司和A公司是否属于混同用工，B公司是否应当承担连带责任；3.吴诺蓝的未休年休假工资是否超过仲裁时效。

关于焦点1，二审法院认为，A公司作为用人单位应当对解除其与吴诺蓝之间劳动关系合法性承担举证责任。本案中，A公司以吴诺蓝擅自调整2024年预算为由解除双方劳动关系，首先，吴诺蓝作为A公司财务经理，没有独立的财务权限，调整预算需要层层审批；其次，从微信聊天记录内容来看，吴诺蓝通过与B公司财务经理唐某请示、沟通后进行调整预算录入工作，并非私自恶意进行调整预算操作。因此，A公司构成违法解除与吴诺蓝的劳动关系，应当向吴诺蓝支付经济赔偿金。

关于焦点2，根据《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（二）》第3条第2款规定：“劳动者请求符合

前款第2项规定情形的关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的，人民法院依法予以支持，但关联单位之间依法对劳动者的劳动报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。”本案中，从股权控制来看，B公司作为A公司100%控股股东，公司高管相互交叉任职；从财务管理来看，吴诺蓝在A公司工作期间，其社会保险由B公司、A公司共同缴纳；从日常管理来看，吴诺蓝在A公司工作期间，接受B公司管理人员的业务指挥，且B公司对包括A公司等多个分公司的人员进行日常管理、奖惩。因此，二审法院认为，B公司和A公司属于关联企业，构成对吴诺蓝进行混同用工，故B公司应当就A公司支付吴诺蓝经济赔偿金、未休年休假工资承担连带责任。

关于焦点3，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第12条规定：“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。”本案中，A公司认可吴诺蓝离职前最后1年未休年休假，因此离职前一年内的未休年休假的工资应当予以支持。关于A公司提出吴诺蓝的未休年休假工资已经超过了仲裁时效的上诉理由，二审法院认为，双方劳动关系于2024年4月解除，吴诺蓝于2024年7月10日申请劳动仲裁，根据《劳动争议调解仲裁法》第27条第1款规定，其请求支付未休年休假工资的申请并未超过1年仲裁时效，故A公司该项上诉理由没有法律依据，不予支持。

综上所述，A公司上诉理由不能成立，其请求应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，但未在判决主文中将给付内容予以明确，二审法院予以纠正。依照《民事诉讼法》第177条第1款第1项、第2项规定，判决撤销原判，由A公司支付吴诺蓝经济赔偿金185802.24元、未休年休假工资9254.52元，B公司对这些款项支付承担连带责任。

限制吃“霸王餐”客人离开 饭店无需承担侵权责任

读者孙富松（化名）在咨询时说，张某一向游手好闲，经常到小餐馆吃“霸王餐”。一天，张某又到一家饭店故技重施，在一顿豪吃之后声称没带钱，拒绝买单。不料，张某这次栽了跟头，饭店老板限制他离开并打电话报警。期间，有十多人围观，其中有几位是张某的邻居。事后，张某以该饭店侵犯其人身自由和名誉权为由，要求饭店赔礼道歉、赔偿其精神损失。

请问：饭店应承担侵权责任吗？

法律分析

根据孙富松读者讲述的情形可知，酒店为了保护其合法财产，限制张某离开，不构成侵权，无需承担侵权责任。

为了拓宽保护民事权利的渠道，《民法典》增设了“自力救济”条款，使自力救济与正当防卫、紧急避险一样，成为侵权责任的抗辩事由。

《民法典》第一千一百七十七条的规定：“合法权益受到侵害，情况紧迫且不能及时获得国家机关保护，不立即采取措施将使其合法权益受到难以弥补的损害的，受害人可以在保护自己合法权益的必要范围内采取扣留侵权人的财物等合理措施；但是，应当立即请求有关国家机关处理。受害人采取的措施不当造成他人损害的，应当承担侵权责任。”由此可知，自力救济是指权利人受到不法侵害之后，为保全或恢复自己的权利，在情势紧迫而不能及时请求国家机关予以救助的情况下，依靠自己的力量，对他人的财产或自由施加扣押、拘束或者其他相应措施，并为法律或社会公德所认可的行为。

自力救济也称自助行为，其实施条件十分严格：首先，实施自助行为的前提条件是情况紧迫且不能及时获得国家机关保护，必要条件是不立即采取措施将受到难以弥补的损害，即权利人的请求权便不能实行或其实行显有困难；其次，自助行为不得超过必要限度，若针对财产，则只能扣留与保护自己合法利益价值大体相当的财物；若针对人身，所采用的措施须为法律和道德所能容忍，如不能故意伤人等；再次，自助行为只限于用以保护自己的民事权利；最后，自助行为实施后应及时请求有关国家机关处理。

本案中，张某吃饭不付账，侵犯了饭店经营者的合法财产权。为防止事后无法查找，财产权利无法实现，老板限制张某离开，是对自己合法权益受到损害时的紧急保护，且手段适当，并立即报了警，完全符合自助行为的实施条件。因此，饭店老板有权主张免责，无需承担任何侵权责任。

潘家永 律师

公司未依法缴纳社保，职工离职时有权拒付违约金

编辑同志：

2024年2月入职时，我与公司在劳动合同中约定，我必须在公司工作满5年，否则构成违约且需支付违约金。

可是，自去年3月工作至今一年多时间，公司不仅没有为我缴纳社会保险费，甚至没有为我办理社会保险的相关手续。

面对我的一再催促，公司却再三拖延。无奈之下，我准备辞职。

请问：我需要承担违约金吗？

读者：肖虹虹（化名）

肖虹虹读者：

你无需承担违约金。

《劳动合同法》第二十二条规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”因此，劳动者违反服务期约定，必须承担违约责任。

但是，《劳动合同法实施条例》第二十六条规定：“用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的；

的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。”

而《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳

动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需要事先告知用人单位。”

本案中，你之所以辞职，是因为公司未依法为你缴纳社会保险费甚至没有为你办理社会保险的相关手续，属于上述规定第（三）项情形，因此，你不属于违反服务期约定，当然无需承担违约金支付责任。

廖春梅 法官