关联公司混同用工，连带责任如何分段计算？

□本报记者 赵新政

A、B两家公司是关联企业。经B公司安排，在该公司工作3年的叶菁（化名）进入A公司工作。此后，A公司以业务调整、节约人力成本为由将叶菁解聘，她则要求两家公司连带向其支付违法解除劳动关系赔偿金等费用。

A公司辩称，其与B公司均为独立法人，叶菁的劳动关系转移系业务调整，不存在混同用工事实。其虽认可叶菁在B公司的工龄，但赔偿应当分段计算。根据《劳动合同法》第47条规定，赔偿金需以实际劳动关系存续期间为限，其仅承担叶菁在本单位工作期间的赔偿责任。

经查，叶菁与B公司存在劳动关系期间，无证据证明两家公司对其混同用工，其要求A公司对该期间B公司应给付的赔偿金承担连带责任缺乏依据。因叶菁系经B公司安排换签劳动合同后至A公司工作，且有证据证实叶菁与A公司存在劳动关系期间B公司亦对其混同用工，所以，二审法院于近日判决B公司对该期间A公司应承担的赔偿金承担连带责任。

关联公司混同用工 违法解除劳动合同

2018年10月16日，叶菁入职B公司从事会计工作，双方签订的最后一份劳动合同有效期为2021年10月16日至2024年10月15日。在B公司的安排下，叶菁于2022年2月1日与A公司签订有效期自即日起至2025年1月31日的劳动合同，并在A公司担任会计。任职期间，叶菁的月工资标准为15660元。

2023年2月17日，A公司向叶菁送达《辞退通知书》。该通知载明：“由于经营方针和业务需要调整，为节约人力成本，公司决定与你解除劳动合同，终止与你的劳动关系。”叶菁认为A公司构成违法解除劳动合同，遂要求A公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金，并要求其工龄自2018年10月16日起连续计算。对此，A公司表示仅承担叶菁在本单位工作期间的赔偿责任。

为此，叶菁申请劳动争议仲裁，请求裁决A公司、B公司连带向其支付被拖欠的工资、未休年休假工资、违法解除劳动关系赔偿金等费用。

庭审中，叶菁主张B公司未向她发放2021年10月1日至2021年12月31日期间工资、A公司未向她发放2023年1月1日至2023年2月17日期间工资，这些欠薪应分别由B公司、A公司补发。两家公司对各自的欠薪事实予以确认。

叶菁、B公司、A公司均认可叶菁每年享有5天带薪年休假，叶菁在职期间未休过带薪年休假。叶菁主张B公司应向其支付2018年10月16日至2022年1月31日期间未休年休假工资35100元，A公司应向其支付2022年2月1日至2023年2月17日未休年休假工资13500元。B公司主张叶菁2021年休了产假，当年不享有带薪年休假。A公司主张当时因为疫情经常放假，所以叶菁没有休带薪年休假，但无法提交相关证据。

B公司主张叶菁尚欠其借款1万元，应从其工资和未休年休假工资中抵扣。A公司主张叶菁尚欠其借款3万元，亦要求从其工资中抵扣。对此，叶菁表示同意。

叶菁主张B公司、A公司存在混同用工，两家公司的法定代表人均是尹某，其系在尹某的安排下换签劳动合同至A公司，换签后其工作岗位、工作地点均没有变化，其系为两家公司同时提供劳动，两家公司系一套人马、两套牌子，因此，要求B公司、A公司就其主张的工资、未休年休假工资、违法解除劳动合同赔偿金承担连带责任。

经审理，仲裁机构裁决：1.B公司支付叶菁2021年10月1日至12月31日工资46980元；2.A公司支付叶菁2023年1月1日至2月17日期间工资25020元；3.A公司支付叶菁违法解除劳动关系赔偿金46980元；4.B公司支付叶菁2021年1月1日至2022年1月31日未休年休假工资7200元；5.A公司支付叶菁2022年2月1日至2023年2月17日未休年休假工资5760元。

叶菁、B公司、A公司均不服该裁决，分别向一审法院提起诉讼，叶菁起诉在先。

庭审查明用工时段 混用期间责任连带

叶菁就其主张提交了她与尹某的微信聊天记录。2022年12月29日，尹某称：“把B公司和A公司的所有人工资和借款整理一下。借款分两部分，工资借款和出差业务费用借款。”

此外，银行流水和社保记录显示：B公司向叶菁支付工资至2022年2月，自2022年3月开始由A公司向叶菁支付工资，2023年2月3日B公司向叶菁支付了一笔工资；B公司为叶菁缴纳了2018年11月至2022年2月的社保，A公司为叶菁缴纳了2022年3月至2023年2月的社保。

B公司、A公司认可上述证据的真实性，但主张叶菁即使同时为两家公司做工资表，也只是听从A公司的管理，由A公司支付劳动报酬、缴纳社保，与A公司存在劳动关系，不存在混同用工。就违法解除劳动合同赔偿金，A公司、B公司均主张应按照叶菁在两家公司的任职时间按份承担赔偿金的支付责任。

B公司、A公司否认存在混同用工，不同意承担连带责任，主张两家公司的法定代表人虽然是同一人，但两家公司有不同的合伙人，针对不同的业务线。在B公司业务无法开展的情况下，将叶菁的劳动关系转入A公司，后期叶菁只受A公司的管理，叶菁是8小时标准工时，不存在混同用工的问题。

一审法院认为，B公司、A公司及叶菁均认可叶菁在相应期间与其存在劳动关系，对此应予确认。因两家公司的法定代表人曾系同一人尹某，故两家公司系关联公司。

经查，叶菁系在B公司的安排下换签劳动合同至A公司工作，叶菁提交的证据显示尹某于2022年12月29日安排她同时整理两家公司的工资和借款情况，该事实能够证明在叶菁与A公司存在劳动关系期间，两家公司对叶菁存在混同用工的情形，故叶菁要求B公司就A公司应承担的给付责任承担连带责任于法有据，一审法院予以支持。但是，在叶菁与B公司存在劳动关系期间，叶菁未能提交证据证明两家公司对其存在混同用工的情形，一审法院对叶菁要求A公司就B公司应承担的给付责任承担连带责任之请求，不予支持。

结合查明的案情并扣减双方相互欠款后，一审法院判决：1.B公司向叶菁支付2021年10月1日至2021年12月31日欠薪36980元；2.B公司向叶菁支付2018年10月16日至2022年1月31日未休年休假工资23040元；3.A公司无需向叶菁支付2023年1月1日至2023年2月17日工资25020元；4.A公司向叶菁支付2022年2月1日至2023年2月17日未休年休假工资780元；5.A公司向叶菁支付违法解除劳动关系赔偿金140940元；6.B公司对于判决第4、5项中A公司对叶菁的给付义务承担连带责任；7.驳回叶菁、A公司、B公司的其他诉讼请求。

公司上诉请求减责 因无依据被判驳回

A公司不服一审法院判决，上诉称叶菁劳动关系转移系业务调整，非混同用工。根据《劳动合同法》第47条，违法解除劳动关系赔偿金应以实际劳动关系存续期间为限，一审法院将全部责任归于A公司，属于事实认定错误。

二审法院认为，《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46条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第38条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。”

本案中，叶菁属于非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，B公司未在安排叶菁换签劳动合同时向其支付经济补偿，A公司亦未提举证据证明其与B公司依法对叶菁的劳动报酬、福利待遇等作出过约定并经过叶菁的同意。因此，二审法院认为，A公司应向叶菁支付全额违法解除劳动关系赔偿金，B公司对此承担连带责任。

鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

预付式消费遇商家易主 消费者权益如何保障？

读者郑扬（化名）在咨询时说，她在生下小宝宝后不久，花费8000元在一家个体工商户开办的健身房购买了40节产后修复课程。可仅仅上10节课后就发现原教练已离职，且该健身房已转让给某培训公司，健身房营业执照也已注销。尽管健身房老板和某培训公司均声称不影响她接受服务，但她认为原合同主体不复存在，遂要求解除合同，退还剩余课程费用6000元，并以健身房存在欺诈为由主张3倍赔偿。

她想知道：上述要求是否合理？

法律分析

一方面，郑扬有权要求退回相应的课程费。

《消费者权益保护法》第五十三条规定：“经营者以预收款方式提供商品或者服务的，应当按照约定提供。未按照约定提供的，应当按照消费者的要求履行约定或者退回预付款；并应当承担预付款的利息、消费者必须支付的合理费用。”

《最高人民法院关于审理预付式消费民事纠纷案件适用法律若干问题的解释》第十三条第一款规定：消费者请求解除预付式消费合同，经营者存在下列情形之一的，人民法院应予支持：（一）变更经营场所给消费者接受商品或者服务造成明显不便；（二）未经消费者同意将预付式消费合同义务转移给第三人；（三）承诺在合同约定期限内提供不限次数服务却不能正常提供；（四）法律规定或者合同约定消费者享有解除合同权利的其他情形。”

本案中，郑扬与该健身房之间订立的合同合法有效，但健身房未经郑扬同意，擅自将合同义务转让给某培训公司，该转让行为对郑扬不产生法律效力。因此，根据上述司法解释的规定，郑扬有权要求解除合同并退回剩余课程的费用。由于该健身房为个体工商户，其注销后相关法律责任应由经营者承担，故应由健身房的经营者承担退费等法律责任。

另一方面，因该健身房经营者并无“卷款跑路”行为，故不构成欺诈。

《最高人民法院关于审理预付式消费民事纠纷案件适用法律若干问题的解释》第二十三条规定：“经营者收取预付款后终止营业，既不按照约定兑付商品或者提供服务又恶意逃避消费者申请退款，消费者请求经营者承担惩罚性赔偿责任的，人民法院依法予以支持。经营者行为涉嫌刑事犯罪的，人民法院应当将犯罪线索移送公安机关。”

本案中，在健身房主体变更前，郑扬可正常接受服务，转让经营权后已安排某培训公司继续为郑扬等会员提供服务，健身房经营者并没有实施“卷款跑路”行为，因此，郑扬主张惩罚性赔偿缺乏事实与法律依据。

潘家永 律师

老板子女口头放弃继承，是否可以拒绝清偿欠薪？

编辑同志：

我们曾是个体工商户李某的雇员。李某突发疾病去世后，其子女对李某的遗产作了分割，且已经按照分割进行管理、控制、占有、使用。可是，对于我们索要的欠薪，李某子女则以口头放弃继承为由拒绝担责。

请问：李某子女真的可以拒绝清偿欠薪吗？

读者：张欢欢（化名）等4人

张欢欢等读者：

李某子女不得拒绝清偿欠薪。

《民法典》第1161条规定：“继承人以所得遗产实际价值为限清偿被继承人依法应当缴纳的税款和债务。超过遗产实际价值部分，继承人自愿偿还的不在此限。继承人放弃继承的，对被继承人依法应当缴纳的税款和债务可以不负清偿责任。”该规定规定了限定继承原则，即除自愿外，继承人清偿被继承人债务，是以其继承遗产的实际价值为限，是有限清偿责任而非无限清偿责任，如继承人放弃继承则无需担责。

值得注意的是，放弃继承必须符合《民法典》第1124条以及《最高人民法院关于适用〈民法典〉继承编的解释（一）》第33条、第35条规定的时间要件和形式要件，即：“继承开始后，继承人放弃继承的，应当在遗产处理前，以书面形式作出放弃继承的表示；没有表示的，视为接受继承。”“继承人放弃继承应当以书面形式向遗产管理人或者其他继承人表示。”“继承人放弃继承的意思表示，应当在继承开始后、遗产分割前作出。”

结合本案，老板李某的子女在其死亡后对其遗产进行了分割，且已经按照分割所得进行了管理、控制、占有、使用，直到在你们索要欠薪时才以口头放弃继承为由拒绝担责，该情形显然不符合放弃继承的时间要件和形式要件，更不符合已实际继承的事实，故老板李某的子女口头放弃继承的行为无效，必须在各自继承遗产的实际价值范围内担责。

廖春梅 法官