

关联公司混同用工,如何确认劳动关系?

□本报记者 赵新政

“我在甲公司连续工作2年。期间,甲公司厂长孟某负责安排日常工作并考勤,工资由乙公司或丙公司发放。”王翌(化名)说,因双方未签订书面劳动合同,他请求确认与甲公司在相应期间存在劳动关系时被拒绝。

王翌认为,甲、乙、丙三家公司的股东存在交叉重叠,且部分法定代表人之间存在夫妻或亲戚关系,在这些关联公司对他混同用工的情况下,应当认定他与甲公司之间存在劳动关系。甲公司辩称,其与乙公司、丙公司均为独立法人,财务独立,故不认可王翌的主张。

经查,甲公司厂长孟某通过微信邀请王翌进入群聊,并对其进行打卡考勤、确定上下班时间,该情形属于王翌接受甲公司管理、为甲公司提供劳动。此外,第三人乙公司、丙公司在相应期间多次向王翌发放工资,证明王翌从事的是甲公司安排的有报酬的劳动。据此,二审法院于近日判决支持王翌的主张。

三家公司混同用工 否认存在劳动关系

2025年3月24日,王翌以甲公司、乙公司、丙公司为被申请人申请劳动争议仲裁,请求确认其与被申请人自2017年11月1日起存在劳动关系并支付未签订书面劳动合同的二倍工资。经审理,仲裁机构裁决确认甲公司与其在2022年7月29日至2024年7月22日期间存在劳动关系,驳回其他仲裁请求。

甲公司不服该裁决,向一审法院诉称,双方2024年1月21日签署的《一次性补偿协议》载明,王翌系劳务提供者而非劳动者,并接受20000元补偿款。自此时起算,王翌系超过1年仲裁时效时才主张劳动关系,而仲裁机构以“最后一笔工资发放时间为2024年7月22日”作为时效起算点,完全忽视王翌此前对劳务关系的自认,属于法律适用错误。

甲公司认为,其与王翌之间缺乏人身依附性与管理约束。从考勤记录可以看出王翌2022—2024年出勤极不稳定,如2023年11—12月整月无打卡,2024年1月全月缺席,2月仅出勤5天且单次

时长仅数分钟,完全不符合劳动关系中持续、固定的用工模式。从微信记录可以看出,王翌通过微信群“接单式”提供劳务,如2023年5月17日“明天干活,报个名。”自主决定工作安排,如2023年8月5日“七点半直接回家”。因此,王翌系按需提供劳务,不接受用人单位规章制度约束。

甲公司认为,王翌获得的报酬属于劳务费而非工资。银行流水显示,乙公司付款金额浮动从数百至数千元、周期不固定,2022年8月—12月、2023年2月等均无转账,且存在案外人乌某某等随机付款,该特征符合劳务报酬结算模式,与劳动关系中定期、足额支付工资的性质截然不同。

另外,仲裁时王翌申请证人出庭,其证言能够反映甲公司与王翌之间的用工方式并不是劳动关系,而是松散的劳务关系。王翌在申请证人出庭时明确该证人身份为其同事,而该证人出具的书面证明材料写明其工作单位为丙公司。

综上,甲公司主张其与乙公司、丙公司经营范围独立、财务自主核算、人员管理分离,股东之间存在亲属关系并不等于法人人格混同。乙公司作为独立法人,其向王翌付款的行为不能当然推定由甲公司承担劳动关系责任。仲裁裁决仅以“劳动报酬由谁发放不由劳动者决定”为由强行关联,违反在未签订书面劳动合同情况下认定劳动关系的法律规定。

公司之间是否关联 成为双方争议焦点

一审法院庭审中,王翌辩称甲公司、乙公司、丙公司股东交叉重叠,业务由同一厂长孟某统一管理,其工资由三公司账户交叉发放。工作期间,他每天必须到甲公司上班,如家中有事或者临时外派无法打卡考勤,需要在职工群中申请休假或说明情况。同时,甲公司依据考勤结果扣发他的工资,调整上下班时间。其提交的聊天记录显示,双方之间自2017年至今已经形成固定的劳动关系,并非临时聘用,其工作性质与临时雇佣的“有活才来”具有本质不同。

王翌主张,其与甲公司之间存在明显的经济从属性,甲公司通过银行转账方式按月向他发放工资,在工作时他每天都在甲公司吃饭并支付3元的饭费。其工作岗位为维修工,工作内容是对碎铁机器提供维修服务,同时兼任电焊工、挖掘机及铲车司机等相关工作,这些工作与甲公司的经营范围密不可分,其提供的劳动是甲公司业务的重要组成部分。因此,双方之间存在劳动关系。

甲公司认为,认定关联企业的核心在于“实际控制”与“财产混同”,而非简单的股东交叉或经营范围相似。本案中,三家公司均为依法设立的独立法人,各自拥有独立的财产、财务制度和经营账户,不存在资金混同、财产不清的情形。王翌未能提供任何证据证明三家公司之间存在资产无偿转移、共同核算或利益输送等足以否定法人独立人格的情形。

甲公司认为,即便三家公司存在股东交叉或亲属关系,亦不必然构成法律意义上的关联企业。根据《公司法》及相关司法解释,关联关系的认定应以“控制与从属关系”为核心,而非单纯依据股东身份或亲属关系。本案中,王翌未能提供证据证明三家公司之间存在统一采购、统一销售、共享利润等实质性经营混同行为,故其三家公司构成关联企业混同用工不能成立。

劳动用工要件齐全 法院支持职工主张

经查,王翌与甲公司及第三人乙公司、丙公司之间均未签订劳动合同。在案证据显示,乙公司自2022年7月29日起开始向王翌转款至2024年7月22日,期间转款时间不固定,转款数额不固定,附言为工资。期间,还有案外人丙公司职工乌某某等向王翌转款,但未附言。

一审法院认为,从微信群聊记录可知,甲公司厂长孟某通过微信邀请被告王翌进入群聊,包括王翌在内的群内其他工作人员外出工作无法按时打卡时,均在群内汇报情况,由孟某通知并确定上下班时间,该情形属于王翌接受甲公司管理、为甲公司提供

劳动。从银行流水可知,第三人乙公司自2022年7月29日起至2024年7月22日多次向王翌发放工资,此举可证明王翌从事的是甲公司安排的有报酬的劳动。在双方均符合法律法规规定的用工主体资格情况下,应当认定双方自2022年7月29日起至2024年7月22日期间存在劳动关系。

对于王翌与甲公司2022年7月29日之前的关系,因从银行流水上无法认定由甲公司发放,一审法院不予认定。因王翌的最后一笔工资收入时间为2024年7月22日,故对甲公司抗辩的确认劳动关系时效问题,一审法院不予采信,并认为王翌于2025年5月申请仲裁并未超过法定仲裁时效。

一审法院认为,甲公司虽然否认与乙公司、丙公司存在关联关系,但对于劳动者来说,其提供劳动即应得到劳动报酬,至于劳动报酬由谁发放并不由劳动者决定,即便无法确认三家公司属于关联企业,仍不影响确认甲公司与王翌之间存在劳动关系。

因王翌要求甲公司支付未签订书面劳动合同二倍工资的请求已超过一年仲裁时效,应予驳回,一审法院依法判决确认双方自2022年7月29日起至2024年7月22日期间存在劳动关系。

甲公司不服该判决提起上诉,二审法院认为,《一次性补偿协议》系对王翌2023年10月24日眼睛受伤的赔偿,吉某作为法定代表人有权代表甲公司与王翌协商工伤的赔偿事宜,该证据不足以证明王翌在2024年1月21日即已知晓其与吉某之间系个人劳务关系,对甲公司关于仲裁时效的抗辩不予支持。

王翌向甲公司提供劳动,但其劳动报酬却由乙公司、丙公司及其他与三公司有关联的人员发放,丙公司为王翌缴纳雇主责任险,甲公司自述对工作人员的管理存在不正规,对王翌亦有过将其指派到其他公司提供劳动的行为。因三公司之间的股权交叉、经济往来及管理混乱导致王翌的劳动关系的人身从属性、经济从属性指向不同的主体,构成关联企业混合用工,所以,王翌主张三公司对其混同用工,应予支持。据此,二审法院判决驳回甲公司上诉,维持原判。

加班工资依法确定 公司不得擅自降低标准

编辑同志:

我是一家物流公司调度部负责人,双方在劳动合同中约定的月工资标准为6525元。因为平时业务繁忙,我需要经常加班才能完成手头的任务量。上个月,公司下发通知称近期资金周转困难,决定将全体职工的加班工资一律按每天100元、每小时12.5元的标准计发。

请问:公司有权单方调整加班工资吗?计算加班工资的标准是什么?

读者:郝亮亮(化名)

郝亮亮读者:

首先,物流公司单方面降低加班工资的做法属于违法,应予以纠正。

所谓加班,是指用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后,安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。《劳动合同法》第31条规定:“用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的,应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

此外,《工资支付暂行规定》第13条也规定,用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后,根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的,应分别按照延长工作时间、休息日安排工作和法定休假日工作等不同标准支付工资加班工资。

从上述规定可知,符合“用人单位安排”“法定标准工作时间以外工作”情形的,用人单位应当依法支付劳动者加班工资。

其次,计算加班工资标准应当明晰以下三个问题:

一是明确加班工资的计算基数。在劳动合同对工资有约定的情况下,应当按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位相对应的工资标准确定。

二是折算出每个工作日、时的工资。《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》规定,职工月计薪天数为21.75天。就您而言,月工资为6500元,故每个工作日的工资应为300元,每小时的工资应为37.5元(月工资÷计薪天数÷8小时)。

三是按法定标准计算出加班费数额。《劳动法》第44条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(1)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(2)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(3)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。”

张兆利 律师

劳动者下落不明,劳动关系应如何处理?

读者金陶(化名)在咨询时说,他所在公司职工耿某利用假期自行外出旅游,不料途中走失,其家属、公司和公安机关经多方查找仍杳无音信。公司人力资源部门在研究如何处理耿某的劳动关系时,一种意见认为可以按照旷工对待,依据内部规章制度解除双方之间的劳动关系。另一种意见则认为耿某已经失踪,公司可以终止与耿某的劳动关系。

他想知道:面对这样的事件,究竟该如何处理才合法呢?

法律分析

《劳动合同法》第四十四条

规定:“有下列情形之一的,劳动合同终止:(一)劳动合同期满的;(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;(三)劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(四)用人单位被依法宣告破产的;(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;(六)法律、行政法规规定的其他情形。”很显然,认定劳动者失踪应当以人民法院宣告其失踪的判决书为依据。对于劳动者下落不明的,在人民法院未作出宣告该劳动者为失踪人的生效判决前,用人单位

不能简单地就依据上述规定作出终止劳动关系的决定,也不能简单地按照旷工处理,否则可能存在是否合规的风险。

用人单位正确的做法分为以下三步:

一是先作出中止履行劳动合同的决定,中止履行期间,用人单位不承担劳动合同约定的义务,即无需支付工资,社保费也可以停止缴纳,且中止履行期间的期间不算作工作年限。

二是劳动者下落不明的时间满二小时,向法院申请宣告其为失踪人。《民法典》第四十条规定:“自然人下落不明满二年

的,利害关系人可以向人民法院申请宣告该自然人为失踪人。”据此,用人单位作为利害关系人,可以向人民法院申请宣告下落不明的劳动者失踪。人民法院受理后,会发出寻找下落不明人的公告,公告期间为3个月,公告期间届满,如果失踪的事实得到确认,人民法院就会作出宣告失踪的判决。

三是在人民法院作出的宣告失踪的判决发生法律效力后,用人单位就可以依据《劳动合同法》第四十四条第三项的规定,与该失踪的劳动者终止劳动关系。

潘家永 律师