

为逃避责任与员工签订劳务合同 单位被判赔5000元经济补偿

提醒: 合同名称不能改变存在劳动关系的本质

典型案例

“杨秀芳入职时公司跟她签订的是劳务合同,按理说单位跟她就应该是劳务关系,可最近法院认定双方属于劳动关系,判我单位赔偿她解除劳动合同经济补偿金5000元,这没道理啊!”海呈优物管公司行政经理洪伟江拿着判决书忧心忡忡:“本以为签订劳务合同就不用支付经济补偿了,没想到到头来这笔钱不但要赔,有可能此事还会进一步发酵:若杨秀芳再要求补缴社会保险费,那公司就得不偿失了。”

员工入职 公司与其签订劳务合同

“2015年底,我们部门有个员工要辞职,我想招人补缺。一熟人把杨秀芳介绍过来,我们看其老实本分就决定用她,2016年1月1日她正式入职。”洪伟江经理介绍,上班第二天,公司跟杨秀芳签订一年期限劳务合同,约定其岗位为物业管理员,每月工资由基本工资+绩效奖金+全勤奖+补助构成,公司于每月20日左右通过银行转账方式支付上个月自然月工资。

之所以跟杨秀芳签订劳务合同而非劳动合同,洪经理解释:“我们公司员工几乎都是外地户籍的,他们在老家已缴纳社保不愿转

过来,都要求公司给现金补偿。我们咨询过,如果签订劳动合同,这种做法是违法的,而签订劳务合同就不存在这个问题,所以我们根据员工要求才签了劳务合同。”

杨秀芳不同意此说法:“公司从没征求过我意见。在北京缴15年社保就能办退休,养老金比我们老家高很多,我当然愿意在北京缴纳社保了。可入职时,公司让我抄写了一份放弃社保的申请书,此后每月多发200元钱就一直没给我缴纳社会保险。”

对于公司与其签订劳务合同一事,杨秀芳说:“开始我不明白这两种合同有啥不同,后来跟老乡去法律咨询站问了一下,才知道劳务合同不受《劳动合同法》保护,一旦被老板辞退,公司不用给我们补偿或赔偿。我觉得,公司就是为逃避法律责任才跟我签订劳务合同的。”

2016年11月20日,杨秀芳以公司未缴纳社会保险为由辞职,然后申请劳动仲裁,要求海呈优物管公司支付未签订劳动合同二倍工资差额,解除劳动关系经济补偿金。

单位举证 主张双方不存在劳动关系

仲裁裁决后杨秀芳不服,到法院提起诉讼。开庭审理时,行政经理洪伟江以海呈优

物管公司代理人的身份参加庭审。杨秀芳陈述诉求、事实及理由后,洪经理对法官说:“我单位跟她不存在劳动关系,双方系劳务关系,从入职时她就知道这个情况,所以我单位不同意她的诉讼请求。”

话音未落,杨秀芳急冲冲地对他说:“我咨询过了,公司跟我就是劳动关系。你们为了不给我缴纳社会保险,不支付经济补偿,时间长了不用签订无固定期限劳动合同才跟我签劳务合同的,你们欺负我不懂。”

洪经理毫不示弱:“这是法庭,咱们说话得有根据。”说着,他拿出一份合同文本作为证据提交给法官:“这是杨秀芳入职时与我单位签订的劳务合同。”

他转过头,冲杨秀芳说道:“这上面明明白白写的是劳务合同,前面的个人信息、后面的签字都是你写的吧?”见对方点头认可,洪经理继续说:“既然是你自愿签字的,怎么能说我们欺负你呢?”

杨秀芳不知如何作答,愣了一会儿才嗫嗫嚅嚅地说:“我老乡说了,按日计薪才是劳务关系,你们按月支付我工资,就不是劳务关系。”

“你跟公司属于劳务关系还是劳动关系,不由你或者我说了算,得看合同。咱们签订的是劳务合同,理所当然双方就是劳务关系啊。”洪经理怼的杨秀芳好一会儿没吱声。

法院判决 单位须支付5000元经济补偿

庭审中,双方当事人围绕诉讼请求依法提交了证据,进行了证据交换和质证。经过审理,法院认为双方属于劳动关系。

杨秀芳的两项诉求是双方争议的焦点。针对未签订劳动合同二倍工资差额,依据《劳动合同法》第10条“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同”的规定,法院认为与杨秀芳签订劳动合同是海呈优物管公司的法定义务,但《劳动合同法》的立法目的在于完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建并发展和谐稳定的劳动关系,因此判决双方当事人之间是否具备劳动关系,是否以书面的形式确定各自的权利义务,应当结合实际情况进行认定。

在本案中,公司提交了双方签订的劳务合同,杨秀芳认可上面的个人信息及签字是她本人所写,故法院对该合同的真实性予以确认。该书面劳务合同中明确约定了双方信息、合同期限、劳动岗位、工资报酬等主要的劳动权利义务事项,已具备了劳动合同应当包含的主要条款,虽然该合同名称为劳务合同,但这是海呈优物管公司对合同性质的理

解有误,并不能影响该合同的劳动关系性质,故杨秀芳要求公司支付未签订劳动合同二倍工资差额的诉求,缺乏事实依据,也不符合法律关于未签订书面劳动合同二倍工资差额规定的立法本意,故法院对杨秀芳的此项诉求不予支持。

对于杨秀芳要求公司支付解除劳动关系经济补偿金的诉求,公司称是她主动辞职的,出具《辞职申请书》作为证据,其中载明辞职原因为“公司未缴纳社会保险”;公司又提供《不缴社保申请书》,其载明杨秀芳在老家已缴社保,不愿转到北京来,申请仍由其在老家继续缴费。

《劳动合同法》第38条第三款规定,用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同。该法第46条规定,劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。根据上述法律规定,法院认为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务,而海呈优物管公司实际未给杨秀芳缴纳社保费,杨秀芳以此为由与公司解除劳动关系,符合用人单位应当向劳动者支付经济补偿的法定情形,所以公司应当向杨秀芳支付经济补偿金。

随后,法院判决海呈优物管公司向杨秀芳支付5000元解除劳动关系经济补偿金,驳回其诉讼请求。 □王香阁

一女工在山东泰安上班却被要求到80公里外的济南考勤 跨市打考勤 法院判违法

中工网讯 工作地点在山东泰安市,却突然被要求到80公里之外的济南市公司总部考勤,翟女士对公司的“奇葩”考勤不满,主动提出辞职,要求公司支付拖欠的两个月工资遭到拒绝。近日,济南中院依法审结了这起劳动争议纠纷案,认为双方解除劳动合同系因涉事公司单方变更考勤地点所致,在双方未协商一致的情况下,涉事公司无权单方变更翟女士的工作地点。翟女士的诉求最终获得了法院的支持。

经审理查明,2016年10月,翟女士入职济南市某供应链公司,从事采购经理工作,工作地点在80公里之外的泰安市。截至次年10月,该公司及时足额支付了翟女士薪水,并对翟女士以每日汇报工作业绩的方式进行考勤。2017年12月,公司另行规定,要求翟女士在位于济南的公司总部参加考勤。“此前说好异地办公无需打卡考勤,事后却以加强统一

管理为由随意变更考勤方式,还让我这个异地办公人员统一到公司总部考勤。”翟女士无法接受,与公司协商未果后辞职。

今年1月,翟女士就拖欠工资、未休年假工资、补偿金、加班工资、垫付款等向济南市天桥区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。该委受理后依法裁决:公司向翟女士支付拖欠工资、经济补偿金、带薪年休假工资等共计1.5万余元。公司不服,向法院申请撤销该裁决。

济南中院审理认为,从公司提交的翟女士2017年全年考勤情况来看,2017年12月翟女士陆续参与了考勤,可证实翟女士12月仍在工作。

该案中,在双方未协商一致的情况下,供应链公司无权单方变更翟女士的工作地点。翟女士据此解除双方的劳动合同,符合我国法律规定。综上,济南中院遂依法驳回了公司的诉请。



8月2日,省建设工会主席徐富权、副主席梁益龙一行,在中铁十二局集团四公司工会主席侯仰红陪同下,到该公司西安外环高速公路项目



8月3日,东方花道老师凌月(右二)正为家政员传授花道技艺。当日,西安市总工会中顺家政服务有限责任公司在西安海星大厦的课程基础上新开日本花道、西餐礼仪、红酒品

等课程,帮助接受培训的家政员不断提升自身修养和服务水平。据了解,残疾、低保和家庭困难的群众都可前往设在西安海星大厦的该公司进行免费培训。 □郁文 摄

“末位淘汰”解雇员工合法吗?

职工信箱

百事通先生: 胡某是某公司销售部的业务员,入职公司一年多来,胡某的销售业绩一直没有太大起色。最近,公司为了提升销售业绩,扩大产品的市场占有率,重新修改了规章制度,其中,销售部实行“末位淘汰”制,公司每月对全体业务员的销售额进行统计,排最后一位者,以双方“协商一致”的形式解除劳动合同,并按其实际工作年限支付经济补偿金。规章制度修改后,向全体员工进行了公示。今年2月,公司公布了上月的业绩排名,胡某排行末位,2月5日,公司给胡某下达了解除劳动合同通知书。胡某认为公司是违法解雇,要求继续履行劳动合同,经与公司沟通未果,遂向当地人社部门投诉。请问“末位淘汰”制合法吗? 读者 谢文 谢文同志:

首先,公司实行“末位淘汰”没有法律依据。应该说,“末位淘汰”并不是一个法律概念,一直以来,因其具有一定的合理性和激励性而倍受许多企业青睐。事实上,有关劳动合同的解除形式,《劳动合同法》总共有六条(第36-41条),其中并没有涉及“末位淘汰”。与之最接近的是“不符合录用条件”和“不能胜任工作”,前者是相对试用期员工而言的,后者是相对非试用期

员工而言的,然而,“末位淘汰”均不等同于这两种情形。因此,用人单位以“末位淘汰”为由解雇员工,并没有相关的法律依据。

其次,最高法院已明确“末位淘汰”为违法解雇。最高人民法院于2016年11月30日发布的《第八次全国法院民事商事审判工作会议(民事部分)纪要》29,“用人单位在劳动合同期限内通过‘末位淘汰’或‘竞争上岗’等形式单方解除劳动合同,劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由,请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金。”最高法院的这个《纪要》,着重重申了用人单位“末位淘汰”制度的不合法性。

再次,用人单位制订或修改规章制度,应当经过民主程序,并不得与法律法规相违背。《劳动合同法》第4条第2款规定,“用人单位在制定、修改或者决定有关……直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”公司在修改规章制度后,虽对全体员工进行了公示,但违反了上述民主程序。另外,法律赋予了用人单位制订规章制度的权利,用人单位可以在法定范围内制订相关条款,用于约束员工,但是,所有条款均不得与国家法律法规相违背,否则不具有法律效力。 □百事通

有话直说

享受高温作业保护是劳动者的正当权益

据新华社报道,近期,中央气象台连续多日发布高温黄色预警,多地最高气温突破历史极值。一些省市陆续调整高温津贴标准,其中浙江、江西还简化了计发方式。然而仍有很多地方的部分高温作业人员没有拿到高温津贴。

高温天气对劳动者的“杀伤力”不可小觑。2012年,我国施行《防暑降温措施管理办法》,明确劳动者因高温天气作业引起中暑,可以申请工伤认定,符合规定的享受工伤保险待遇。同时,规定高温津贴纳入工资总额,津贴标准将根据社会发展状况适时调整。

然而,很多地方和用人单位没能很好地履行义务,保障高温环境下的劳动者权益。尽管《防暑降温措施管理办法》明确规定,日最高气温达40℃以上停止室外露天作业;用人单位安排劳动者35℃以上高温天气室外露天作业及不能采取有效措施将工作场所温度降到33℃以下,应发放高温津贴。但是对于不少劳动者来讲,这仍是一种奢望。

在许多人的习惯思维里,高温津贴是一种单位福利,而福利的好坏由单位经济效益、领导意愿等因素决定。如果单位不主动发放,职工一般不敢主张这项权利,而对于发放了高温津贴或以饮料等物品冲抵高温津贴的,劳动者也多是“有总比没有强”的态度,不敢提出异议。

高温作业保护、高温停工、中暑算工伤、高温津贴等劳动者本应享有的权利形同虚设,这已是一个不可回避的问题。当务之急是严格执行相关法规,切实维护劳动者高温劳动保护的权益。一方面,相关部门不仅要主动检查高温津贴落实情况,还要认真受理劳动者举报、投诉,做到件件有回音,严格依法依规处罚违规单位,对于屡次侵犯劳动者高温权利的用人单位,可以考虑将其列入信用黑名单,提请媒体曝光,增加其违规成本,促使用人单位尊重劳动者的高温权利;另一方面,用人单位在高温酷暑环境下,要在具体的工作流程编排、工作细则上尽量多为劳动者考虑。此外,高温环境下工作的劳动者,更应提高对自身权益、法律保障的认识,形成人人用法、主张合法权利的氛围。 □吴学安



长安区为一线职工免费体检

8月3日,西安市长安区郭杜街道总工会组织西南洋迪克家具制造有限公司150名一线职工,开展“关爱农民工、健康送一线”免费体检活动,拉开了西安市长安区总工会对一线农民工进行免费体检的序幕。

当日,陕西南洋迪克家具公司150名一线职工早早赶到公司活动中心,排队接受免费体检,西安总工会大型体检专用车上,医疗检测仪器一应俱全,10位医护人员在活动中心三楼操作者体检设备,紧张有序地对一线职工进行一般检查、内外科、心电图、采血、放射等多个项目免费体检。

此次免费体检,由长安区总工会统筹安排,主要在长安区重点建设项目中,选择投资规模大、社会影响大、示范带动强的项目,大企业进行,郭杜街道总工会负责体检人员的组织协调。通过体检车进工地、现场健康服务的形式,对一线农民工进行免费体检,让一线职工感受党组织的关怀,增强健康意识,能够身心健康、心情愉快地投入到一线生产中。 □张永峰

13省份上调最低工资: 最低工资知识你知多少

热点话题

对于很多人来说,每月收入要上涨了,因为最低工资提高了。据不完全统计,截至8月3日,今年以来至少有13个省份提高了2018年最低工资标准。其中,上海月最低工资标准达到2420元,为全国最高。

6省份最低工资超2000元

根据《最低工资规定》,最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者,小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。省、自治区、直辖市范围内的不同行政区域可以有不同的最低工资标准。今年以来提高最低工资标准的地区至少有广东、北京、天津、江苏、山东、河南、新疆、四川、江西、广西、云南、西藏、辽宁等13个省份。

在最低工资标准上调后,目前,上海、广东、北京、天津、江苏、浙江这6个省份月最低工资标准已超过2000元大关。

你的工资不能低于最低工资

根据《最低工资规定》,在劳动者提供

正常劳动的情况下,用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后,不得低于当地最低工资标准:(一)延长工作时间工资;(二)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;(三)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

也就是说,你的工资在剔除上述各项后,不得低于当地最低工资。

如果你发现自己的工资低于当地最低工资标准,可向“12333”人力资源和社会保障热线或当地劳动保障监察机构投诉,也可向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁,维护自己的合法权益。

用人单位如果违法规定,由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资,并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。

最低工资包含“五险一金”吗?

每当最低工资标准发布后,很多网友会问,最低工资里是否包括个人缴纳的“五险一金”?

事实上,对于最低工资标准是否包含个人缴纳的“五险一金”,各地规定不尽一致,所

以各地的最低工资的“含金量”也有高有低。

多数地方明确包含在内。如,四川明确,最低工资标准包含个人应缴纳的社会保险费和住房公积金。

有的地方明确不包含,如,北京、上海明确,劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金,不作为最低工资标准的组成部分,用人单位应按规定另行支付。

新疆则发布了两种形式的月最低工资标准,一是含劳动者个人缴纳的养老、失业、医疗保险费和住房公积金等费用的月最低工资标准,分四个档次,即1820元、1620元、1540元、1460元。二是不含“三险一金”的月最低工资标准,也分为四个档次,即1441元、1241元、1161元、1081元。

中国劳动学会副会长苏海南说,不包含“五险一金”的最低工资标准,其“含金量”更高。因为用人单位需要另行支付,对于劳动者来说,拿到手的工资也就更多。

最低工资上调谁受益?

在苏海南看来,最低工资标准上调,对保障和改善低收入工薪劳动者及其赡养人口的基本生活非常重要,同时也会带动其他

岗位工资水平、加班工资计算基数等提高。

同时,与最低工资挂钩的一些待遇标准也会相应上涨。

根据人社部、财政部印发的《关于调整失业保险金标准的指导意见》,逐步将失业保险金标准提高到最低工资标准的90%。按照90%这个标准,随着最低工资提高,其当地的失业金标准也会水涨船高。

此外,劳务派遣类员工、试用期员工、患病或非因工负伤职工等群体也会因为最低工资的上涨获益。

根据《劳动合同法》,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。

此外,根据相关规定,职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。 □李金磊