

在关联单位上班

权利受损找谁“买单”有说道

由于种种原因，许多单位之间往往有着“剪不断，理还乱”或是“雾里看花”式的关系。那么，在这些关联单位上班出现权利损害时，该找谁买单呢？



资料图片

未签订劳动合同
关联企业应承担连带责任

【案例】

吴芳芳在一家家族企业上班，该家族企业有多家公司。2018年10月，吴芳芳与其中的餐饮公司签订了劳动合同。2019年1月，餐饮公司负责人的一句话，便让吴芳芳调往销售公司担任出纳，而销售公司没有与吴芳芳签订书面劳动合同。五个月后，吴芳芳因在上班途中遭遇交通事故而被有关部门认定为工伤。由于吴芳芳没有被办理工伤保险，无法从工伤保险机构获取工伤保险待遇，曾多次要求餐饮公司和销售公司赔偿，可两公司却故意互相推诿。

【评析】

餐饮公司和销售公司应当按照《工伤保险条例》所规定的项目和标准，承担连带赔偿责任。这里涉及到关联关系问题，根据《公司法》第二百一十六条之规定，关联关系是指公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员与其直接或者间接控制的企业之间的关系，以及可能导致公司利益转移的其他关系。关联关系包括股权的关联和人的关联。前者指各关联方具有股权关系，如母子公司之间，后者指各关联方虽不具有股权关系，但控制企业的是同一人或相互之间具有身份上的关系，如家族企业。若多方企业存在的某种关系能为转移利润、挪用公司财产、无偿提供担保等甚至是恶意掏空公司的

行为提供便利条件，就具有关联关系，互为关联企业。正因为本案所涉餐饮公司和销售公司属于家族式关联企业，实际上同为一体且利益一致，其企图通过“内部调动”、拒签合同、拒办工伤保险逃避责任的行为为法律所禁止，决定了彼此对吴芳芳的损害均难辞其咎。

已签订劳动合同
签订主体单独承担责任

【案例】

胡笑笑在一家总公司工作4年后，被总公司派往下属一家分公司担任业务负责人，并在解除与总公司劳动合同的同时，与分公司签订了书面劳动合同。2019年2月，胡笑笑与分公司的劳动合同因到期而终止后，曾要求分公司支付其在总公司工作4年的经济补偿。可分公司只同意按胡笑笑在该处工作的时间计算，拒绝替总公司担责。

【评析】

子公司应当向胡笑笑支付全部经济补偿金。《公司法》第十四条规定：“公司可以设立子公司，子公司具有法人资格，依法独立承担民事责任。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第五条规定：“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，劳动者依照劳动合同法第三十八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。”正因为本案所涉

子公司具有独立的法人资格，且已经另行与胡笑笑签订了书面劳动合同，决定了其必须为与其具有关联的总公司买单。

机构财产业务混同
关联企业应当承担连带责任

【案例】

林秀琪所在的A公司与B公司不仅组织机构混同、财产混同，而且经营的业务也大部分混同，实质上是“一套人马，两套牌子”。2019年1月，林秀琪由A公司转到B公司工作后，因B公司连续三个月没有向其发放工资，遂提出了辞职并要求A公司清偿工资。可A公司认为，林秀琪只是在B公司上班，无权要求其代B公司支付欠薪。而事实上，B公司根本就没有清偿能力。

【评析】

A公司应当承担清偿责任。这里涉及到混同用工问题，指的是实际控制人为同一人或者具有亲属关系的两个或多个经济组织，业务内容相同或存在交叉，经营场所无法区分，人员、财务等高度混同，且往往不与员工签订书面劳动合同，故意混淆用工，使劳动者无法确定其用人单位。对于关联企业混同用工纠纷的处理，其原则是：其中一家公司与劳动者签订劳动合同的，以该公司作为主义务人，其他公司对给付内容承担连带责任；数家公司与劳动者均未签订劳动合同，劳动者可选择一家作为主义务人，并要求其他公司对给付内容承担连带责任。与此对应，正因为无论是哪一种形式，其他公司都有连带给付的义务，决定了林秀琪有权要求A公司支付欠薪。

颜梅生

第三方代缴社保金，员工
能否获取工伤保险待遇？

编辑同志：

我经劳务派遣公司派遣，在一家用工单位上班。半年前，我在工作时间、工作地点，因为工作原因受到了伤害。当我以自己已被办理工伤保险，向社保中心申请工伤保险待遇时，社保中心却作出《告知书》，认为为我办理工伤保险、缴交工伤保险费的是劳务派遣公司的一家友好单位，而非法定义务人劳务派遣公司，故不同意支付工伤保险待遇。请问：社保中心的理由成立吗？

读者：林纯纯

林纯纯读者：

社保中心的理由不能成立，你有权获取工伤保险待遇。

《社会保险法》第二条、第三十三条分别规定：“国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”《工伤保险条例》第二条第二款也指出：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”即建立社会保险制度，让用人单位承担为职工缴纳工伤保险费的法定义务，其目的在于有效保障职工在遭遇工伤时有获得医疗救治、经济补偿等物质帮助。但这并不等于在保护工伤职工合法权益的前提下，禁止非用人单位缴交工伤保险费，更不等于即使非用人单位已经缴交工伤保险费，工伤员工也不能获得相应保障，因为我国现行所有社会保障法律规范中，均没有类似的禁止性规定。概而言之，就是工伤员工的工伤保险待遇，不能由于工伤保险费的缴交主体与法定义务主体不一致而丧失。与之对应，尽管劳务派遣公司作为用人单位没有为你办理参保手续，但这并不能否定你在工作时间、工作地点，因为工作原因受到的伤害构成工伤，也不等于你没有被参保。同时，社保中心在劳务派遣公司的友好单位为你参保时没有拒绝，事后却以此为由，单方增设你工伤保险待遇取得条件，等于是将自身责任转嫁给无过错的你，且势必导致你无法获得工伤待遇，损失你合法的可得利益，明显既不公平，也有违社会保险法律、法规的立法目的。

廖春梅



举案说法

