

关联企业 与劳动者之间的 劳动关系认定

「案情简介」

案例一 上诉人周某于2002年2月进入上海某餐饮管理有限公司(以下简称“餐饮管理公司”)从事财务工作,月薪2000元。2005年2月,周某升任财务经理,月薪调整为3000元。双方未签订书面劳动合同。

在此期间,餐饮管理公司安排周某同时负责关联公司甲餐饮公司和乙餐饮的财务账目,为此周某也曾填写过这两家关联公司的任职申请表。上述各公司每月向周某支付工资,保证其每月合计收入为3000元。

2006年8月,周某辞职离开餐饮管理公司。周某在职期间,每月应得3000元均已领取。

在案证据表明,甲餐饮公司及乙公司的人事、财务等均由餐饮管理公司负责管理,三者均为独立的法人企业。餐饮管理公司以及其他两家关联公司没有为周某缴纳2002年9月至2006年8月期间的上海市外来从业人员综合保险费用。

2006年8月29日,周某与餐饮管理公司因工资、综合保险费的缴纳等发生纠纷,申请调解,该委于2006年9月28日出具调解不成通知书。周某随即起诉至某区法院,请求该区法院判令餐饮管理公司补付其2005年2月至2006年8月工资差额19000元,并为其补缴2002年9月至2006年8月期间的上海市外来从业人员综合保险费。

案例二 2001年7月1日,任某与上海某化工公司签订劳动合同,约定合同期限为2001年7月1日至2006年6月30日,试用期为3个月;任某的工作岗位为储备干部。

某装潢公司的工商登记资料反映,化工公司是其出资人。此外,两家公司也是在同一地点进行经营活动。化工公司、装潢公司均实行全日制工作制度,任某同时为化工公司、装潢公司工作;任某在化工公司的市场部从事产品推销工作,在装潢公司的业务部从事施工装潢工作。

2004年1月至2007年7月系由某装潢公司支付任某工资。其中的2007年4月至6月期间,化工公司、装潢公司分别制作了“市场拓展部华东工资表(化工)”及“市场拓展部华东工资表(装潢)”两份工资表,同时向任某支付了工资。对于同时支付工资的现象,双方各有各的解释。任某认为,其系同时为化工公司和装潢公司工作,因此化工公司、装潢公司分别发放其工资。化工公司和装潢公司则认为,当年4月,任某工作调动至新设部门即市场拓展部,同年4月至6月系该部门的筹备期间,且该部门尚未确定归属,由于两家公司对发放任某工资没有及时沟通,故同时发放了两笔工资。其后,市场拓展部最终确定划归某装潢公司,故2007年7月仍由某装潢公司发放任某工资。

劳动合同期满后,双方未再续签合同。2007年8月3日,任某与化工公司、装潢公司签订解除劳动合同协议。该协议约定,化工公司、装潢公司于同年7月25日提前30日通知与任某解除劳动合同,化工公司、装潢公司合计支付任某6个月的工资作为经济补偿金,并额外支付任某一个月的工资。同年8月9日,化工公司为任某开具了期限为2001年7月1日至2007年7月25日的上海市单位退工证明。

同年9月24日,任某以某化工公司为被上诉人提出仲裁申请,请求判令该公司支付其2004年1月至2007年3月期间以及2007年7月至8月期间的工资以及25%的经济补偿金。劳动争议仲裁委员会裁决对任某的请求未予支持。任某不服,乃提起诉讼,坚持其在仲裁期间的主张。

(案例提供:上海市第一中级人民法院)

「案例分析」

上海市第一中级人民法院 郭文龙

首先,笔者先就两个案例分别作一些评析。

第一个案例查明的事实表明,三家关联企业,一家是餐饮管理公司,另外两家则是餐饮公司,餐饮管理公司实质上是两家餐饮公司的母公司,或者是实际上的“上级单位”。案件事实表明,录用周某为员工的是某餐饮管理公司,此双方系依法建立了劳动关系的当事人。

日常生活经验法则表明,单独一家餐饮管理公司或者单独一家餐饮公司,其财务人员的工作量都是很有限的(这也是很多规模不大、业务比较单一的公司财务人员通常还要兼顾公司行政工作的原因)。因此,在本案例中,作为用人单位的餐饮管理公司,要求周某同时负责两家下属餐饮公司的财务工作,并不会导致该财务人员在法定工作时间内无法完成工作任务的结果,也就是说并不会导致该财务人员需要靠长时间加班才能完成工作任务这种结果(案件争议内容本身就没有包含加班工资这一点,足以说明这个问题)。因此,该餐饮管理公司安排周某同时负责两家关联的餐饮公司的财务工作,既符合常理,本身也没有违法之处。

问题在于,这种安排是否意味着周某同时与另外两家餐饮公司建立了劳动关系。

在本案中,尽管周某曾经填写过两家餐饮公司的任职申请表,而且经验告诉我们这种表格绝对不可能是周某主动要求填写的,那么可能的原因无非两种,一种是这两家餐饮公司都要求周某填写同样的表格,另一种可能就是作为“上级单位”的餐饮管理公司让周某填写了这两张表格。从常理分析,第二种可能显然更加可信,因为两家餐饮公司本身只

负责餐饮的经营活动,名义上是独立法人,就其内部管理架构而言,更像是两个独立经营的分支机构,其他的管理均系由餐饮管理公司负责。从两家餐饮公司与管理公司共同分担周某工资这一事实看,也可以相信是管理公司让周某填写了表格,目的是让两家餐饮公司共同负担周某工资在财务安排上显得更加师出有名。

因此,仅仅因为周某填写了两家餐饮公司的任职申请表,仅仅因为周某在为餐饮管理公司提供劳动的同时也在为两家餐饮公司提供劳动,就要得出周某同时与三家公司建立了劳动关系,或者至少三家公司均应当承担支付周某工资的义务,这样的结论既缺少法律规定的支撑,也不符合逻辑。本案最终的判决认为,周某同时为两家餐饮公司提供劳动,只能被认为是餐饮管理公司对周某工作内容的一种安排。

第二个案例中,任某一开始就是与化工公司建立了劳动关系,化工公司是其用人单位,这一点是确定无疑的。但是任某也同时在为装潢公司提供劳动,而且从2004年1月开始,任某的工资即由装潢公司支付。与第一个案例相类似的问题就是,任某也同时与装潢公司建立了劳动关系吗?答案显然应该是否定的。

在本案中,装潢公司只是化工公司投资设立的子公司,两家公司在同一场所营业。从安排任某所从事的工作内容看,两种工作内容是可以交叉进行的,具体在何时将重点放在何处,无论是由作为母公司的化工公司决定,还是由任某自主决定,都意味着任某在同时从事两份工作时,并不需要投入两倍的工作时间。在关联公司内部,这种用工形式不仅

仅是一种客观存在,而且也是常见的,但其本身并不构成对劳动者利益的损害,不具有违法性。和第一个案例一样,这样的状态可以被视作是作为用人单位的化工公司对任某的工作安排。因此,任某要求同时获得两份工资的主张,当然就不能得到支持。

接下来,笔者拟就这类由关联企业用工引发的具有共性的法律问题作进一步的阐述。

但凡由关联企业用工引发的争议,一个共同的事实特征就是劳动者同时为多家关联企业提供劳动,由此引发的争议将会引出下列问题:一是劳动者同时为多家关联企业提供劳动,是否意味着多家企业均在同一期间内与该劳动者建立了劳动关系,进而引出这些关联企业是否同时产生了向该劳动者支付工资的义务这一问题。二是如果不能得出上述结论,那么又该如何确认这些关联企业中谁是劳动者的用人单位。

谈论这些问题,应当从实定法和社会现实存在两个角度展开。

第一,我国劳动立法一向以排斥多重劳动关系、强调单一劳动关系为主要特征之一,即便是在劳务派遣用工形式中,《劳动合同法》也只承认派遣机构是用人单位,与被派遣劳动者之间存在劳动关系,而不承认双重劳动关系。《劳动合同法》关于非全日制用工的规定虽然没有排斥劳动者可以与两个用人单位建立劳动关系,但这仅仅是针对非全日制用工这一用工形式所作的规定,而且即便如此,在这两个劳动关系中,劳动者给付劳动并不存在时间上的重叠,而是互不干扰的。而《劳动合同法》第三十九条第四项规定的“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系”的情形,本来就是

原用人单位有权阻止的情形,在符合严重影响本职工作或者被原用人单位指出后拒不改正等条件下,构成了原用人单位当即解雇的法定条件。因此,从实定法的角度看,我国现行劳动法中,找不到支持劳动者同时与多个用人单位建立劳动关系的法律依据。

从实践角度看,现实生活中,两个或者多个企业之间,如果没有法律上的关联性或者事实上的关联性,除非劳动者擅自兼职,同时雇用同一名劳动者的情形是不可能出现的。能够出现劳动者同时为多家企业提供劳动情形的,通常就是这些企业相互之间存在着关联性。在这种格局中,处于主导地位的企业或者同时控制着这些企业的投资人、管理者,在具有关联性的企业之间,合理调剂劳动力,让一些劳动者同时为多家关联企业提供劳动,本身既没有任何违法性,也不是损害劳动者利益的原因。因此,这种用工状况既不能被解读为同时存在着多个劳动关系,也不能得出该劳动者可以同时获得多份工资的结论。

第二,既然在相互关联的多个企业同时使用同一劳动者进行劳动的情况下不能得出存在多重劳动关系的结论,那么总应当有一个企业构成法律上的用人单位。这是这种用工形态下需要重点解决的一个问题。

在多数情况下,此类用工形态中会有一家企业出面招用劳动者,与之建立劳动关系。在这种情况下,劳动者按照工作指令实际上为哪一家公司工作,是由关联企业中的主导企业或者关联企业的实际控制人决定的,除非具备了法律规定的劳动关系主体变更的要件,否则这种状况并不意味着劳动关系主体的变化。法律也无需关注这一点,而需要关注的是不管是什么样的用工形态都不能违反劳动合同法立法和劳动基准的规定,损害劳动者的合法权益。

现实生活中,面对这种用工形态,

首先要界定企业之间的关联性。依笔者看,所谓关联企业,既包括资本的关联性,也应当包括人的关联性。

资本的关联性,是指多个企业具有资本上的联系,或者是母子公司的关系,或者是同一母公司投资、控股的若干个子公司的关系。在这种情形下,由于存在着资本的关联性,通常也会存在管理架构、管理权限等方面的互通性、兼容性,由此可以导致在劳动力调配、使用上的互通性和兼容性。

所谓人的关联性,是指多个企业相互之间并不存在资本上的关联性,但在实际上却是由同一个人或者同一个群体同时进行管理的情形。这种情形较多地存在于民营企业中。例如,两家公司中,一家公司可以由丈夫与某位亲属共同投资组建,另一家公司可以由其妻子与另一位亲属共同投资组建,但实际上注册资金均来源于夫妻二人,实际运营中,也可能两家公司均由丈夫一人进行管理。表面上,两家公司没有直接的资本关联性,但实际运营中却明显是由同一个人操控。

在某些特殊情况下,没有资本关联性也无人的关联性的企业之间,因为委托管理等各种原因,也会在一段时间内由同一个管理团队对两家企业同时进行管理,由此也构成了人的关联性。

其次,需要在关联企业中寻找、发现真正的用人单位。如前所述,在规范运作的情况下,关联企业中总会有一家企业出面完成招聘录用和用工登记手续,与劳动者建立劳动关系,然后在关联企业之间灵活地调配、使用该劳动者进行劳动。这种以规范的方式建立劳动关系的关联企业用工形态,法律意义上的用人单位是很容易确认的。

但在现实生活中,也会有不少关联企业,既不按照法律规定办理用工登记手续,也不按照法律规定与劳动者订立书面劳动合同。实际用工过程中,也始终

不能清晰地确定是以其中的哪一家为主要用工者,发布工作指令的人同时管理着多家公司;工资也是毫无规律地由多家关联企业任意支付,难以确定到底是由其中的哪一家企业承担了工资支付义务。在这种情况下,一旦产生劳动争议,往往会发生关联企业之间相互推诿、均否认与劳动者存在劳动关系的情形。在极端的情况下,在案证据也无法帮助确认其中的哪一家企业更具有用人单位的特征,由此使得劳动关系的确认变得不那么容易。

笔者认为,即便出现这种情形,也不应当随意地认为这些关联企业劳动者之间均存在劳动关系,一来这种判断没有实定法的依据,二来也不是解决问题的唯一选择。在此情形下,可以考虑从最有利于劳动者实现合法权益的角度出发,任意选择其中的一家企业作为用人单位,而将劳动者同时为其他关联企业提供劳动的情形视作用人单位对该劳动者工作的一种安排。如此处理,既实现了法律保护劳动者正当利益、防止不法雇主逃避责任的目的,也不会使劳动关系变得混乱。

总之,劳动者同时向多个关联企业提供劳动的情形,在现实生活中虽然比较普遍,具体表现形式也具有多样性,但在处理这类争议时,应当坚持我国法律所倡导的一重劳动关系的原则,既不能被多个关联企业的相互推诿所迷惑,使劳动者的合法权益得不到切实的保护,也不能因此就引入多重劳动关系的思维,将相关企业都认定为用人单位,甚至还要重复支付劳动报酬。科学的方法是,根据能够查证的证据,从多个关联企业中寻找、发现其中最具有法律意义上用人单位特征的企业作为用人单位;在特征不明的情况下,则按照有利于劳动者的原则确认其中的某一家企业作为用人单位。这是处理此类争议应当具有的严谨的法律思维和注重现实的态度。CI