

找工作勿忽视用工主体和社保

法官通过分析劳动争议案例,提醒公众增强法律意识

□本报综合报道

销售员明明在专卖店干了 4 年,却被集团告知从未招录过该员工;行政专员跳槽到新单位未及时缴纳社保,导致住院医疗费只能自理;保洁工工作一年多要求缴纳社保,公司却只认可一个月……

法院法官通过分析案例,提醒公众增强法律意识,解决劳动争议应当根据合法、公正、及时处理的原则,依法维护劳动争议当事人的合法权益。

【案例一】

专卖店干4年被辞退 集团称未招过该员工

小丽应聘到一个专卖某知名品牌鞋包的店铺做销售员,一干就是 4 年,一路从普通销售员做到了副店长。2013 年年底,其所在门店领导通知她不要来上班了。小丽觉得就这样被辞退不甘心,她一直认为自己是为该品牌集团公司工作,因此找该公司讨说法,但对方觉得莫名其妙,他们从未招录过小丽。

多次协商不成后,小丽提起了劳动仲裁,要求确认自己从 2009 年至 2013 年与该品牌集团公司存在劳动关系,并要求签订无固定期限的劳动合同。但仲裁并未支持小丽的诉求。小丽不服,提起诉讼。

为了证明自己是公司员工,小丽提供了如工资条复印件、门店胸卡、工作证、培训的笔记本、自己在门店的照片等证据。被告公司辩称,公司的工资发放都是在电脑系统,没有书面工资条。而照片显示的门店确实存在,但只是公司的一个加盟店,属于个人工商户,自主经营,其招人、管理等都是独立的,与品牌集团无关。为了品牌管理和维护,公司在证件和培训上会有一些统一安排,但胸卡之类的具体项目还是由加盟店自己掌握。

法院经审理查明,2009 到 2013 年期间,小丽的招工登记、社保缴纳都不是由该品牌集团公司实际进行。同时小丽所在门店的经营执照上明确为徐某经营的某服饰店,是个体工商户。因此,法院难以认定小丽与公司存在劳动关系,故判决驳回小丽的诉讼请求。小丽提起上诉,二审法院经审理维持原判。

【以案说法】

入职时明确单位信息 实际工作与单位一致

确认劳动关系除了双方所签的劳动合同外,还有如用人单位的招聘通知、用工管理、工资发放等因素。本案中,小丽工作期间为其进行用工登记的有三家公司,没有被告公司,而为其缴纳社保的三家公司当中也没有被告,同时门店是个体经营性质,法院对小丽主张的与被告的劳动关系难以确认。

此案提醒劳动者,在应聘入职时一定要明确用人单位的身份信息,在签订劳动合同和缴纳社保、办理用工登记手续的过程中必须留意相对方是否与自己实际工作的用人单位一致,以防止纠纷发生时因无法确定适格的用工主体而面临败诉风险。

《中华人民共和国劳动合同



法》第 2 条规定,中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

【案例二】

未及时为员工办社保 导致住院医疗费自理

2015 年 1 月,余小姐与一家公司签订劳动合同,期限为 2015 年 1 月 19 日至 2018 年 1 月 18 日止,其中试用期 3 个月,职位为行政专员,月薪 6800 元。

当年 2 月 7 日下午,余小姐因腰椎疾病赴医院治疗,医生开具了 5 天的病假。2 月 12 日,医生通知余小姐入院接受手术治疗。然而,让余小姐没有想到的是,在办理出院手续时她发现,自己的医保账户正处于封存状态,并不能享受在职职工的医保待遇。余小姐无奈只得自己承担了 4.7 万元的医疗费用。

余小姐了解到,自己在 2014 年 12 月辞职后,原单位于 2015 年 1 月 7 日为她办理了账户转出手续。新公司 2 月 17 日为其办理社保登记手续,而且 1 月份的社保费用直到 3 月份才补缴。正是因为这 1 个多月的时间差,导致了其医保账户在 2015 年 2 月 15 日起被封存。

在余小姐看来,自己与公司签署了劳动合同,实际也在公司工作,由于公司没有及时缴纳社保费,导致其出院时不能享受医疗保险,公司理应承担 4.7 万元医药费中原本属于医保可报销的部分 2.56 万元。

医保账户封存期间的医疗费到底该由谁来承担?为此余小姐与公司对簿公堂。庭审中,公司认为,余小姐 1 月 19 日入职,公司在 2 月 17 日办理社保登记手续,未超过《社会保险法》规定的 30 天合法期限。余小姐不能享受医保待遇是因为其个人账户被停止计入,而停止计入的原因是劳动关系转移产生的正常情形,并非公司应当缴纳而未缴纳的情形,不应由公司承担责任。

法院审理后认为,余小姐在 1 月 19 日入职新公司处,按照常理,可自 1 月 19 日起依法享受医疗保险待遇。根据已查明的事实,余小姐在入职前,原用人单位已经为其办理了社保账户转出手续,新的公司也有充足时间为余小姐办理社保登记手续,缴纳社会保险费并不存在客观障碍。但公司直至 2 月 17 日才为余小姐办理社保登记手续,导致余小姐的医保账户被封存而无法享受相应医保待遇。公司虽在法律规定的最长期限内为余小姐办理了社保登记手续,但却未能遵循及时办理的原则,对此造成的损失公司不能免责,相关医疗费用依法应当由公司承担。近日法院作出判决,公司应支付余小姐医疗费中医保可报销部分 2.56 万元。

【以案说法】

设 30 天登记“宽限期” 并非缴纳社保免责期

《社会保险法》规定的 30 日期限是从行政管理的角度,为用人单位设定了至行政管理部门办理相关手续的合理期限,该期限仅仅是用人单位办理保险手续的宽限期,并非是用人单位可以免去为劳动者

缴纳社保费的免责期限,用人单位并不能因此而免除自身应承担的民事责任。

用人单位与劳动者建立劳动关系后,应当充分考虑劳动者社保登记及社保费缴纳的相关情况,尽快为职工办理社会保险登记并及时缴纳社保费。考虑到办理手续的空档期间职工可能发生医疗费,用人单位应向社保部门先行作出备案,防止出现因社保费缴纳不及时而导致劳动者不能享受相关社保待遇的情形。

《中华人民共和国劳动法》第 73 条规定,劳动者在下列情形下,依法享受社会保险待遇:(一)退休;(二)患病、负伤;(三)因工伤残或者患职业病;(四)失业;(五)生育。劳动者死亡后,其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

【案例三】

入职一年要求缴社保 公司却只认可一个月

老陈是一家连锁餐饮企业的保洁工,但公司一直没有为他缴纳社保费,老陈向单位提出补缴社保费。此后,双方在老陈的工作年限上发生重大分歧,老陈坚持称自己从 2014 年开始就在这家企业工作,但单位却表示老陈是在 2015 年 11 月入职。日前,法院审理了这起确认劳动关系纠纷案件,依法支持了老陈的诉讼请求。

外地来沪的老陈入职一家连锁餐饮企业担任保洁工作,工作期间,老陈陆续在这家公司的几家门

店工作,但公司始终没有给老陈缴纳过社会保险费。

2015 年年底,因与单位在工作安排上发生矛盾,老陈提出辞职,并要求单位按照规定缴纳社保费用。但让老陈没有想到的是,在交涉过程中,公司只认可双方的劳动关系成立于 2015 年 11 月 1 日,这也就意味着老陈只工作了一个月左右。这让他很难接受,于是他向法院起诉要求确认双方自 2014 年 9 月 29 日至 2015 年 11 月 18 日期间存在劳动关系。

为了证明自己的说法,老陈请来了两位证人出庭作证,一位是房东女儿,因为 2014 年 3 月公司曾给过老陈一张员工赠券,他将券转赠给了房东女儿,以此证明当初自己已是这家公司的员工。另一位证人则是老陈在 2015 年带教过的实习人员,对方表示,老陈当年确实在该店工作。同时,老陈还拿出了一份离职工作移交流程表,上面记载着公司在 2015 年 10 月曾给老陈报销过 59 元健康证费用,而公司规定员工只有工作满 13 个月才能报销。

庭审中,公司辩称,老陈于 2015 年 11 月 1 日正式入职,只工作了 18 天后就自行离职,并拿出了一份劳动合同。对老陈请来的证人则均不予认可,认为缺乏公信力,至于报销健康证费用公司则称是财务人员工作失误。对此,老陈表示,劳动合同是 2015 年上半年公司主管拿来让自己签字的,自己仅在第二页签了名字,没写日期,也没有看合同内容。法院经审理后,采信了老陈的陈述,认定他与公司 2014 年 9 月 29 日至 2015 年 11 月 18 日期间存在劳动关系。

【论案说法】

员工提供一系列证据 互相印证形成证据链

用人单位与劳动者在履行劳动权利义务的过程中,用人单位占有主导地位,其负有监督管理之职责,因此在劳动过程中的相关证据亦多由用人单位保管。这就导致劳动者往往在举证能力上相对处于弱势地位。

就本案来说,老陈为证明自己与公司存在劳动关系的时间,提供了原公司员工的证言、房东女儿的证言、离职通知书、报销健康证记录等一系列证据,这些证据的证明力虽然较弱,但确实已经形成了一定的证据链,可互相印证。

被告公司作为管理者,其并未提供老陈的入职登记表等。公司提供的劳动合同原件为单独的两页,而且老陈的身份信息及签名用蓝色圆珠笔,用人单位名称、劳动合同期限、岗位、劳动报酬用黑色水笔填写,明显不是同一时间、同一人填写而成,存在较多疑点。同时,公司在 2015 年 10 月为老陈报销健康证费用,公司认为是工作失误所致,但该说法并无相关证据佐证,也不符合常理。综合上述分析,法院采信了老陈的陈述。