

因在关联企业存在多段劳动关系,并分别签订竞业限制协议,离职后劳动者为索要补偿金遭遇难题——

关联公司“交叉用工”,员工被两份竞业协议“绕晕”了

两次仲裁、两次诉讼,法院判决助劳动者“拨开迷雾”获得赔偿

本报记者 赖志凯

甘田先后在清洁能源投资领域的关联企业A公司和B公司工作,其中A公司是B公司的全资子公司。在职期间,甘田与这两家公司分别签订竞业限制协议,当时她没感到这样做有什么不便。直到离职后,为索要竞业限制补偿金时她才发现,多份劳动合同和两份竞业限制协议让索赔困难重重,她甚至根本不知道钱该向谁要。

离职时,甘田在A公司工作,却由B公司与她签订解除劳动关系协议。据此,她要求B公司给予竞业限制经济补偿,可她提交的是其与A公司签订的竞业限制协议,最终因索赔对象错误未获支持。无奈,她只得再次申请劳动争议仲裁,而A公司则以超过诉讼时效为由进行抗辩。北京市第一中级人民法院近日终审判决支持甘田的索赔主张。

索赔找错对象

甘田与A公司、B公司分别存在三段劳动关系:2017年2月4日至2017年12月31日,甘田与A公司存在劳动关系;2018年1月1日至2018年10月31日,甘田与B公司存在劳动关系;2018年11月1日至2019年4月18日,甘田与A公司存在劳动关系。

2018年11月1日,甘田与A公司签署竞业限制协议,约定竞业限制期限为劳动合同解除或终止之日起12个月,补偿金为每月1万元。2019年4月5日,B公司与甘田签署解除劳动合同协议,约定其劳动关系于2019年4月18日解除,同时约定“原劳动合同约定保密、竞业限制等相关条款在原劳动合同解除

阅读提示

劳动者与关联企业的不同公司签订了多份劳动合同,并分别签署了竞业限制协议。离职时,劳动者的竞业限制补偿金该找谁要?用人单位以劳动者的诉讼请求已经超过诉讼时效为由拒赔,法院怎么判?

后仍具有法律效力的(如有),仍按照原劳动合同约定执行”。

2020年7月14日,甘田以要求B公司支付竞业限制补偿金为由申请劳动争议仲裁,仲裁裁决驳回其全部仲裁请求。她不服该裁决,以B公司为被告,A公司为第三人向北京市海淀区人民法院起诉,请求判令B公司支付2019年4月19日至2020年4月18日竞业限制补偿金12万元。

一审判决载明:“B公司虽作为解除劳动合同协议的主体与甘田解除劳动关系,但协议中并未明确约定由B公司承担A公司关于竞业限制项下的相关义务。因此,甘田基于与A公司签署的竞业限制协议要求B公司支付竞业限制补偿金缺乏依据,不予支持。”该判决驳回甘田的全部诉讼请求。

此后,甘田将B公司、A公司作为被上诉人,上诉至北京市第一中级人民法院。经审理,二审法院认为,甘田虽与A公司重新签署竞业限制协议,但甘田在A公司期间,对B公司并不发生法律效力。甘田亦无其他证据证明B公司应替代A公司成为该竞业限制协议的履约主体,故甘田上诉要求B公司向其支付竞业限制补偿金,法院不予支持。同时,二审法院判决书载明:“甘田上诉要求A公司向其支付竞业限制补偿金,属于二审期间增加的独立的诉讼请求,B公司、A公司不同意在本案中一并处理,故本院对此不予处理,甘田可另行主张权利。”据此,二审法院判决驳

回上诉,维持原判。

法院判决“拨开迷雾”

2022年11月4日,她再次申请劳动争议仲裁,并将索赔对象锁定为A公司。由于A公司未参加庭审,经缺席审理,仲裁机构于2023年8月10日裁决驳回甘田的仲裁请求。

甘田对此不服,于法定期限内诉至北京市海淀区人民法院。

法院根据查明的事实认为,甘田与A公司签署了竞业限制协议,约定竞业限制期限为劳动合同解除或终止之日起12个月,补偿金为每月1万元。上述约定不违反法律强制性规定,双方均应依约履行。甘田于2019年4月18日与A公司解除劳动合同,其要求A公司支付2019年4月19日至2020年4月18日期间竞业限制补偿金12万元的诉讼请求,于法有据,应予支持。依据劳动合同法第23条的规定,法院判决A公司支付甘田竞业限制补偿金12万元。

员工获赠补偿金

A公司不服一审法院判决,上诉至北京市第一中级人民法院。上诉称甘田首次依据其与A公司签订的竞业限制协议,向A公司主张竞业限制补偿金的时间是2022年4月,即上次二审案件时,其诉讼请求在当时已经

超过3年诉讼时效。另外,甘田作为亲自签署两份竞业限制协议的完全民事行为能力人,不存在也不可能存在主体认识错误,而是怠于行使权利。

二审法院认为,该案的争议焦点在于甘田向A公司主张竞业限制补偿金是否已过诉讼时效。该案仲裁阶段,A公司未参加仲裁庭审,未提出时效抗辩。公司在仲裁阶段的不作为行为,属于对自己时效利益抗辩权的默示放弃,产生答辩失权后果,A公司在一审诉讼中再提出抗辩,一审法院不予采纳并无不当。A公司上诉主张甘田恶意提供错误地址使其未参与仲裁庭审,但未提供充分有效的证据予以证明,不予采信。

甘田离职前与A公司存在劳动关系,但离职时与A公司的关联公司B公司签署解除劳动合同协议,甘田因主体认识错误基于该协议的签订主体曾向B公司主张支付竞业限制补偿金,不存在怠于行使权利的情形,未超过诉讼时效。

最终,二审法院认为A公司的上诉请求不能成立,原审认定事实清楚,适用法律正确,遂判决驳回上诉,维持原判。

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所律师武丽君认为,母公司和子公司均是独立的法人主体,如无特殊情况,子公司签订的合同仅对子公司产生约束力,不会延及母公司,当子公司未履行义务时,应当依据合同约定和法律规定向子公司主张赔偿责任。此外,劳动争议案件如涉及时效抗辩的,当事人应当在仲裁前置程序审理中提出,如因自身原因未参加仲裁审理或在仲裁程序中未明确提出的,均会视为放弃时效抗辩,法院在后续审理中不会再支持其所提出的时效抗辩。

(应保护劳动者隐私,文中甘田为化名)

法问

原单位不出具解除劳动合同书 新单位取消录用我,怎么办?

本期主持人 本报记者 刘旭

读者来信

编辑您好!

今年上半年,我向公司提出辞职,公司同意了 my 的辞职申请,但迟迟不出具解除劳动合同证明书,要我支付提前解除劳动合同违约金。此后,新单位向我发出聘用通知,但因我无法提交离职证明而取消录用。我查阅了相关法条,劳动合同法第五十条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

我曾尝试与公司协商解决,但是未果。无奈之下向劳动行政部门投诉,告知我如果无法提供离职证明,可以尝试提供其他足够的证明材料,如应聘登记表、入职登记表、录用通知书等,以证明与原单位已解除劳动关系。另外,也会责令该公司改正,并承担赔偿损失。请问,我该如何维护我的合法权益,申请赔偿的金额该如何计算?

大连 老刘

为您释疑

老刘您好!

如果您尚未达到法定退休年龄,是依法享有再次就业权利的。原用人单位无正当理由未在法律规定的期限内履行向劳动者出具解除劳动合同证明书的法定义务,主观存在过错,应对劳动者因此产生的损失承担赔偿责任。赔偿标准,可以用劳动者在原用人单位工作期间的工资标准作为计算依据。

劳动合同解除或终止后,用人单位向劳动者出具解除劳动合同证明是用人单位的法定义务,否则会阻碍劳动者享受失业保险待遇以及自主创业、再就业的相应权益保障。用人单位因此给劳动者造成损害的,需承担赔偿责任,能够确保劳动者的就业和社会保障权益不受侵害,进而促进劳动市场的公平和效率。社会保险法也对此进行了相应的规定,用人单位在终止或者解除劳动合同时拒不向职工出具终止或者解除劳动关系证明,导致职工无法享受社会保险待遇的,用人单位应当依法承担赔偿责任。

劳动合同法规定,劳动者违反服务期约定要求提前解除劳动合同的,由劳动者承担违约金。如果你与用人单位的劳动合同约定了服务期,就应当承担违约金。

此外,劳动合同是否需要公证取决于具体情况。一般来说,公证并不是劳动合同的必要程序。公证机构开展的劳动合同公证业务对于帮助当事人完善合同条款、明确双方权利和义务,保护劳动者合法权益等方面发挥着重要作用。您可以与新单位协商,用其他证明材料来证明你与原单位已经解除了劳动合同。

北京市盈科(大连)律师事务所律师 王金海

单位欠薪员工可代位求偿

本报讯(记者卢越)甲公司欠薪,但对乙公司享有债权,劳动者能否“代位”向乙公司求偿?北京市第一中级人民法院日前审理了这样一起案例,判决乙公司直接向劳动者给付8万元及利息。

2020年12月31日,小王与甲公司之间产生劳动争议。后经劳动人事争议仲裁委员会作出调解书,载明双方劳动关系于2020年12月31日解除,甲公司应支付小王在职期间提成、工资等共计10万元。

调解书生效后,甲公司未按照约定向小王支付款项,小王向法院申请强制执行。强制执行期间,法院发现甲公司对乙公司享有8万元债权未收回,于是裁定冻结该款项,且上述款项乙公司不得向甲公司支付。

2023年11月,小王以债权人的身份行使代位权,要求乙公司支付剩余薪资及相关逾期利息。法院认定小王有权在对甲公司享有的债权范围内向乙公司进行求偿。

法官表示,劳动争议解决后,用人单位欠付的薪资转化为双方之间的债权债务,当用人单位无能力履行此债务但享有对外债权之时,劳动者可另辟蹊径,通过行使债权人代位权,要求相对人对欠付薪资进行给付。法院判决乙公司直接向小王给付8万元及相应利息。乙公司支付后,与甲公司之间相应的权利义务终止。

我国宪法和劳动法等法律明确,劳动者的合法权益受法律保护,及时向劳动者足额支付工资亦是用人单位的法定义务。为保护劳动者的辛勤付出,促进劳动者通过合法手段保障自身权益,在用人单位欠付薪资但享有对外债权的情形下,劳动者可通过行使代位权作为求偿手段。



“组合包”便利服务进博会

11月4日,来自意大利的参展商(右)在国展中心境外人员服务站外与工作人员交谈。当日,位于进博会举办场地——国家会展中心(上海)的上海市公安局驻国展中心境外人员服务站正式开放,多名外籍展商前来咨询办理签证延期手续。据悉,为服务保障本届进博会,上海公安出入境管理部门推出出入境便利服务“组合包”,覆盖外籍展商参展全过程。

新华社记者 方喆 摄

说案

是劳动关系还是挂靠关系,企业“口头说说”不算

本报记者 吴锋思

劳动者与用人单位是劳动关系还是挂靠关系?用人单位应负举证责任。日前,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院终审了这样一起纠纷。

【案情回顾】

2021年8月,强某到新疆某建设工程有限公司从事项目经理工作,双方未订立劳动合同。公司给强某缴纳2022年3月至2023年5月的社会保险费。从2021年9月至2023年3月,公司共支付强某4.7万元。

2022年1月1日至2022年2月28日,因冬季天气原因停工停产,强某回家待岗,公司未支付强某冬休期工资。2022年3月1日复工,强某再次上岗。2023年1月1日至2023年2月28日冬休期间,公司亦未支付强某冬休期工资。2023年3月2日起,公司多次联系强某未果,2023年5月26日,公司给强某发“告知函”与其解除关系。

2023年7月27日,强某向乌鲁木齐市劳

动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认其与公司2021年8月至2023年7月存在劳动关系、公司支付其未发工资、违法解除劳动合同赔偿金等事项。仲裁委裁决确认2021年8月6日至2023年5月26日强某与新疆某建设工程有限公司存在劳动关系、公司支付强某工资差额(生活费)48329.45元、解除劳动关系经济补偿金15250元。

强某认可仲裁裁决,新疆某建设工程有限公司不服仲裁裁决,起诉到乌鲁木齐市水磨沟区人民法院。

【庭审过程】

一审法院认为,2021年8月6日至2023年5月26日,强某到新疆某建设工程有限公司从事项目经理工作,其间公司法定代表人通过微信等方式给强某安排工作,强某亦通过微信等方式给公司汇报工作,且公司支付强某劳动报酬,同时公司给强某缴纳社会保险费。强某与公司符合构成劳动关系法律要件。

冬休期公司应当按月给强某发放基本生活费,基本生活费发放标准应当不低于自治

区人民政府发布的当地最低工资标准的70%计发。

一审法院判决确认2021年8月6日至2023年5月26日强某与该公司存在劳动关系;该公司于判决生效之日起十日内支付强某工资差额(生活费)48329.45元、解除劳动关系经济补偿金15250元。

新疆某建设工程有限公司不服,提起上

诉。公司提出,双发并未发生实际用工,强某从未向公司提供劳动,仅是将其二级建造师证件挂靠于公司,公司只是向强某支付挂靠费用。

【审判结果】

一审判决认定事实清楚,适用法律正确,应予维持。二审驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

强某与新疆某建设工程有限公司符合法律、法规规定的主体资格;强某在一审中出示的微信聊天记录可证明,自2021年8月6日起,强某接受该公司的工作安排并向公司汇报工作,公司向其发放过工资;依据强某一审提交的其与案外人钟某的聊天记录等在案证据可认定,强某从

事的劳动是该公司的业务组成部分。综上,强某针对其与公司已建立劳动关系的事实主张已尽到初步举证责任,公司虽抗辩称与强某之间仅系挂靠关系,不存在劳动关系,但未就该抗辩主张提交充分有效的反证证据,理应承担举证不能的不利后果。

北京三中院援引新公司法保障股东权益

本报讯(记者周倩)近日,北京市第三中级人民法院援引新公司法关于股份有限公司股东知情权条款审结一起案件,保障了股东权益,彰显了法治在促进企业良性发展上的重要力量。

据介绍,某担保公司系某保险公司控股股东。2022年4月2日某担保公司向某保险公司发送《查阅账簿申请书》,申请某保险公司提供2006-2010年期间的应收账款、其他应收款、预付账款、预收账款、应付账款、其他应付款项下的往来明细及所涉全部记账凭证、原始凭证、银行对账单、内部合规审批报告、相关会议纪要、合同(协议)等材料供其查阅。某保险公司未向某担保公司提供上述材料,该担保公司提起诉讼。

北京三中院经审理后认为,根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉时间效力的若干规定》第四条规定,公司法施行前的法律事实引起的民事纠纷案件,当时的法律、司法解释没有规定而公司法作出规定的下列情形,适用公司法的规定:(六)不明显背离当事人合理预期的其他情形。该案某担保公司行使知情权系其作为某保险公司股东的固有权利,公司法关于股东知情权范围的变化,并不背离当事人的合理预期,该案应当适用新公司法。

根据新公司法第一百一十规定,某担保公司作为持股超过百分之三的股东,对某保险公司的会计账簿、会计凭证行使股东知情权。最终,法院判决支持某担保公司要求查阅某保险公司会计账簿、会计凭证的诉讼请求。

股东知情权是股东依法行使的重要权利。新公司法进一步拓宽了股份有限公司股东知情权范围,为股份有限公司的股东权益提供了更加充分的法律保障,同时亦平衡股东知情权与公司利益,体现出对法治化营商环境的有力维护。

三人因网上直播售卖假翡翠被判诈骗

本报讯(记者王晓娟 通讯员周昆)便宜的公斤石料经过加工再通过网络直播一番讲解摇身一变成了“高品质”翡翠原石。近日,江西省靖安县人民法院审理了一起诈骗案。

据了解,被告人鞠某、罗某、范某等三人在江西省靖安县布置直播间,进行玉石售卖直播。他们在当地购买公斤石料,用胶水和沙子包裹石头表面,伪装成刚从云南矿区挖出的翡翠原石,并以“矿区直达”“源头地采购”等噱头吸引消费者进行网上购买。经查实,鞠某等三人共计诈骗金额达14万余元。

靖安县人民法院经审理认为,被告人鞠某以非法占有为目的,通过网上直播间售卖假的翡翠原石骗取他人财物,数额巨大,其行为已构成诈骗罪。被告人鞠某案发后主动投案自首,被告人罗某、范某在案件中为从犯。

我国《中华人民共和国刑法》第二百六十六条规定,诈骗公私财物,数额较大的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或者单处罚金;数额巨大或者有其他严重情节的,处三年以上十年以下有期徒刑,并处罚金;数额特别巨大或者有其他特别严重情节的,处十年以上有期徒刑或者无期徒刑,并处罚金或者没收财产。法院依法判处被告人鞠某有期徒刑二年,并处罚金1.5万元;被告人罗某、范某二人有期徒刑一年六个月,并处罚金1万元。各被告人自愿退缴违法所得。涉案直播的手机依法予以没收,上缴国库。