

公司方不认可劳动关系的真实性,律师称提供的劳动事实无法抹去——

工会法律援助律师为劳动者讨回“身份”

本报记者 赖志航

“如果没有工会的帮助,不知道我的工资何时才能要回来。”司机小哥栾先生,在维权成功后,给工会打来电话表达感谢。

就在不久前,栾先生因为公司拖欠其工资感到心烦意乱。在北京市顺义区总工会的法律援助下,栾先生开始了申请劳动仲裁索要被拖欠劳动报酬及解除劳动关系补偿金的维权之路。近日,栾先生和公司当庭达成调解,栾先生成功维护了自己的合法权益。

劳动者“身份”被单位“踢皮球”

栾先生于2021年5月入职某公司,岗位是司机,他被安排至郊区从事运输工作。由于年轻有朝气,工作也非常勤快努力,他每次的运输项目都能得到较为不错的薪水待遇,也深受同事们的喜爱。

但好景不长,2022年7月,由于公司方表示合作项目出了问题,需要遣散员工,今后不需要栾先生继续提供劳动了。栾先生向某公司讨要工资,公司方回应称“外包的用工项目决定薪水的发放,我们只是代发工资的单位”。

“我的用人单位明明是这家公司,为何他们让我找外包项目的人去要工资呢?”“难道,我就这么不明不白地走了,被拖欠的工资和解除劳动关系的补偿金等都不给了吗?”栾先生带着种种疑惑,尝试着去外包项目工作地点讨要说法。

“我找到外包项目的人,他们就一直跟我推三阻四的,跟我说‘你跟谁签的劳动合同跟谁要工资!’”这让栾先生感到异常气愤。

阅读提示

劳动者虽然在入职时签署了劳动合同,但是由于公司仅让其签了字就立马拿走了,他甚至不敢确定书面劳动合同上公司的名字是不是就是自己认为的公司。发生劳动争议时,如何明确自己的用人单位,并证明存在劳动关系?

“我就是个打工青年,就是希望能要回我自己的劳动所得,为何就这么难呢?”

经朋友提醒,栾先生前往相关劳动仲裁部门,希望通过法律途径对自己的合法权益进行维护。但面对一张空白的劳动仲裁申请书模板,他犯难了。

原来栾先生虽然在入职时签署了劳动合同,但是由于公司仅让其签了字就立马拿走了,他甚至不敢确定书面劳动合同上公司的名字是不是自己认为的那家公司。

在工会寻找法律援助

就在栾先生一筹莫展之时,同样也在仲裁委立案的其他职工好心告知他可以前往工会寻求法律帮助。

栾先生就来到北京市顺义区总工会询问,当天正在值班的工会援助律师韦志阳耐心接待了栾先生,并详细地了解了栾先生目前的案件情况。

同时,韦律师积极指导栾先生收集案件证据材料,协助他前往银行部门打印工资流水明细、帮助整理打印工作记录截图等。

通过收集证据,栾先生得以确认具体的公司名称。韦律师随即按照栾先生的主张,为其代书了相应的劳动仲裁立案文书,要求公司支付拖欠的劳动报酬及解除劳动关系

的补偿金1.2万元,栾先生的仲裁申请成功被受理。

仲裁立案之后,栾先生向北京市顺义区总工会提出法律援助申请,后经过批准,由韦志阳律师正式作为栾先生在本案中的法律援助委托代理人,参与案件的相关法律活动。

接受指派后,韦律师再次与栾先生取得联系,并得知案件已经有明确的开庭时间以及举证期,故与之再次就证据材料的情况进行二次整理,并对案件的进展、所涉及的法律法规进行耐心地讲解,同时也提示其对应的法律诉讼风险,针对每一项请求可能发生的情况也都做了相应的预案,让职工在庭前也有了一定的心理建构,有利于调整好庭审心态。

庭审中,公司方甚至一度表示不予认可劳动关系的真实性,表示职工无法正常提供书面劳动合同,仅凭劳动事实无法直接得出与其公司有事实劳动关系的存在,所以不予认可劳动仲裁请求。

韦志阳律师表示,职工的事实劳动关系不能只依靠书面劳动合同得出结论,需要结合职工的实际用工情况、管理人员的从属性、工资发放情况以及多方涉及劳动的因素综合评定。

“本案中,公司曾周期性地向职工发放劳动报酬,并且职工提供的劳动事实是无法抹去的。”韦志阳律师说。

职工成功讨回劳动报酬

在律师阐述事实并出具证据后,用人单位架不住“攻势”,最终当庭承认了与栾先生之间的事实劳动关系。在劳动仲裁员的协调下,栾先生表示,申请仲裁的初衷就是希望能够要回自己应当得到的劳动报酬,所以愿意与公司方进行调解。最终双方当庭达成调解,栾先生终于成功维护了自己的合法权益。

“经过此事之后,我觉得多学习法律知识,特别是劳动法方面的知识真的太重要了,与我们的生活息息相关,虽然我只是一个平凡的打工人,但多了解些法律知识终究是没错,再次感谢工会对我的帮助。”栾先生笑嘻嘻地与法律援助律师交谈着,眼神中透露着自信。

北京市总工会法律服务中心工会法律援助服务团成员左增信律师认为,如何证明与用人单位存在劳动关系,该案给劳动者两个提示:一是遇到用人单位只签订一份劳动合同且不给劳动者时,劳动者不但要记清楚用人单位的准确名称,还应用手机把合同拍照留存,以便需要时能准确地提供用人单位信息。二是如果劳动者手中没有书面劳动合同也不要惊慌,根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》中的相关规定,劳动者要注意收集保留领取工资的凭证,用人单位发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件,还有其他劳动者的证言;另外仲裁机构和法院也会要求用人单位提供职工工资发放花名册、缴纳各项社会保险费的记录、招工招聘时让劳动者填写的“登记表”或“报名表”等招聘记录、日常工作考勤记录等;这些都可以作为确认劳动关系的证据使用。

法问

公司给劳动者打欠条 是劳动争议还是债务纠纷

本期主持人 本报记者 刘旭

读者来信

编辑您好!

去年,我大学毕业后入职沈阳一家文化公司从事销售工作,一起入职的还有另外三人。后因企业管理者之间出现人事管理问题,致使负责人刘经理无法按劳动合同约定给我们支付工资,一共拖欠了我们4万余元工资。经过多次协商后,公司负责人当时给我们四人开具了欠条。

前一阶段,已经到了截止日期,公司仍没有支付我们工资,我想问下这种情况我们该怎么办?我们能直接到法院起诉吗,还是必须先申请劳动仲裁? 沈阳肖先生

为您释疑

肖先生您好!

由于我国“一调一裁两审”的劳动争议处理机制,经过仲裁前置程序后,原告才能提起诉讼。因此,劳动者以工资欠条为证据直接提起诉讼,诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的,视为拖欠劳动报酬争议,人民法院按照普通民事纠纷受理。也就是说,你以工资欠条为证据直接提起诉讼,人民法院会按照普通民事纠纷受理规定处理。

如果您与该公司不涉及劳动关系其他争议,那么人民法院会作为债务纠纷案件予以受理。司法实践中,劳动者直接起诉用人单位追索劳动报酬,用人单位往往会抗辩。

工资是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,是工薪劳动者的基本生活来源。工资与劳务费、佣金、稿酬等相比有许多不同之处。如前者属劳动法的范畴,由劳动法调整,实行按劳分配、同工同酬的原则,而后者属民法的范畴,由民法调整,实行自愿、公平、等价有偿的原则。本条规定的工资欠条,是指用人单位向劳动者出具的用人单位拖欠劳动者多少工资的书面证据。不一定非得有“欠条”二字。只要该书面证据的实质内容是用人单位欠劳动者多少工资就足以认定是工资欠条。

按照普通民事纠纷受理,即区别于一般劳动争议案件受理的条件,不需要仲裁前置。这里的“普通民事纠纷”,是与“劳动争议”相对的。在我国,劳动争议仍然是民事纠纷的一种,只是其比较特殊,是特殊民事纠纷。人民法院在受理劳动争议案件时应以仲裁为前置程序,其特殊性表现在,这类纠纷必须先经仲裁后,对仲裁裁决不服的,才能向人民法院起诉。但起诉后,仍然由人民法院的民事审判庭审理。

沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心调解员 石慧

吉林省公安政务服务优化升级

购房落户等10类事项可全程网办

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,记者从吉林省公安厅获悉,该省公安政务服务再度优化升级,城镇购房落户、夫妻投靠落户、父母与子女相互投靠落户、人才落户、工作调动落户等5项户口迁移业务可全程网上办理;11月底,自行招用保安员单位备案、保安服务公司设立分公司备案、保安培训单位备案、电子保安员证申领、保安员考试报名等5项保安类业务可全程网上办理。

据介绍,围绕办理落户、保安从业等群众现实需求,吉林省公安厅研发10个事项的全程网办功能。其中,5项户口迁移业务全程网办功能开通后,群众无须到派出所户籍窗口申请,可通过“吉林公安”微信公众号或APP“户籍业务”模块自助申请即可全程办结业务。分别包括对省内城镇有房屋的群众申请购房落户,办理夫妻投靠落户,父母与子女相互投靠落户,申请人才落户,工作调动落户。

即将上线的5个保安类事项全程网办,可实现全省范围内自行招用保安员单位、保安服务公司设立分公司单位及保安培训单位的网上备案,解决以往忘备案、难备案、不备案等问题。该项服务开通后,全省范围内有意愿考取保安从业资格证的群众可在网上报名保安员考试,已取得保安从业资格的保安员可网上申领电子保安员证,便于保安员就业和用人单位招聘,让群众“在家也能办成事”。

连云港经开区

“三办三到位”解决信访问题

本报讯(通讯员姚慧雅 张园静)为妥善处理好企业职工信访矛盾,维护职工合法权益,江苏省连云港经济技术开发区信访部门坚持“三办三到位”工作原则,高效解决信访矛盾,连续3年处理劳动者信访问题350余件,受理率100%,满意率98.7%。

该区信访部门高度重视农民工欠薪、劳动保险等信访问题,全力搭建高效快捷的接访受理渠道,形成“登记—交办—办理—反馈—回访—归档”“链式”流程,确保信访问题办理一环扣一环,形成工作闭环。

为提高问题处理时效,该区建立“1+3+N”联合会办、联合处置工作机制,由区信访部门统筹、公检法三家单位参与,人社、住建、经发等责任部门各负其责,从接访端口移交问题,联合会商,协调推进化解,形成上下联动衔接、左右互动协调、运转高效的工作机制。

全区信访问题实行挂牌销号制度,区级层面成立专项工作督查组,加大对信访问题跟踪督办和“回访”,每周跟进事项化解进展情况,每月通报信访问题化解结果,对相关责任单位调查核实不清、反映问题不及时解决、限期整改不到位的给予通报问责,确保“件件有着落,事事有回音”。



制药企业员工参加法律知识有奖竞赛

11月21日,在浙江仙居制药股份有限公司,职工们正在参与法律知识有奖竞赛活动。为进一步引导企业职工自觉尊法学法守法用法,增强维权能力,浙江省仙居县总工会等部门联合开展职工维权法律知识有奖竞赛活动,内容涵盖了妇女权益保障法、婚姻法、劳动法等法律知识,吸引众多职工参与竞赛。 王华斌 摄/视觉中国

说案

扫码点餐强制获取个人信息 一餐厅被判侵权

本报记者 周倩

近年来,扫码点餐服务在餐饮行业迅速兴起普及,成为众多消费者就餐时的选择。然而,有的餐厅却在“扫码”和“点餐”之间增加了一道程序,不关注微信公众号、不授权商家获取个人信息就不能进行点餐。近日,北京市第三中级人民法院针对由此引发的一例个人信息保护纠纷作出终审判决。

【案情回顾】

某餐饮公司向消费者推出手机扫码点餐服务。根据其自行设置的微信程序,授权商家获取消费者的微信昵称、头像、地区、性别、手机号码等信息,进行线上点餐;若不同意授权商家获取前述信息,则无法进行线上点餐。

2021年7月27日,孔某至某餐饮公司用餐时,店员未告知孔某可以人工点餐,孔某通过手机扫码方式进行了点餐并结账,在这一过程中,孔某被注册为某餐饮公司的会

员。孔某发现,其取消关注“某餐饮公司”微信公众号后,仍是某餐饮公司的会员,前述个人信息仍存储在某餐饮公司处,孔某无法自行删除。

孔某认为,某餐饮公司设置的扫码点餐方式强制获取消费者的个人信息,且消费者无法自行删除储存在商家处的个人信息,于是将某餐饮公司诉至法院,要求停止侵害个人信息权益的行为、告知个人信息处理情况、赔礼道歉并赔偿相关损失。

【审理过程】

庭审中,孔某表示,他曾尝试通过取消关注微信公众号的方式注销会员并删除存储在商家处的个人信息,但某餐饮公司称删除会员信息须消费者提交书面申请,但其并未通过任何方式将提交书面申请的要求告知孔某。直至一审诉讼时,孔某仍未能如愿删除相关个人信息。

根据现有证据,孔某在某餐饮公司用餐时,服务人员未告知孔某可以人工点餐,误导其以为只有扫码点餐一种服务方式。而

某餐饮公司自行设置的扫码点餐程序要求孔某必须关注商家微信公众号,并授权其获取孔某的相关信息,属于变相强制获取消费者个人信息。

法院经审理认为,孔某要求某餐饮公司书面告知其获取个人信息的具体范围、过程和方式的诉讼请求于法有据,予以支持。考虑到某餐饮公司的行为并未造成严重后果,且其在个人信息保护法颁布后已对微信公众号的扫码点餐操作流程进行了修改,并在

一审判决作出后删除了其存储的孔某的个人信息。

【审判结果】

最终,法院判决某餐饮公司停止侵害孔某个人信息权益的行为,删除收集的孔某个人信息;将处理孔某个人信息的范围、方式向孔某进行书面告知;就侵害孔某个人信息权益向孔某进行书面赔礼道歉;赔偿孔某公证费用5000元。

【以案说法】

民法典第一千零三十七条第二款规定,自然人发现信息处理者违反法律、行政法规的规定或者双方的约定处理其个人信息的,有权请求信息处理者及时删除。扫码点餐服务的普及与发展不应

成为保护消费者个人信息安全的隐患。商家在设置扫码点餐程序时,应当以实现点餐目的、提升服务质量为目的;若超出点餐的必要范围强制获取消费者的个人信息,则应承担相应法律责任。