

案例分析

劳动者拒至关联公司上班是否构成旷工

案情简介

员工姜某于2021年1月4日入职某设计公司,担任施工图设计师,从事图纸的设计绘画工作。双方签订期限自2021年1月4日至2024年1月3日的劳动合同,约定工作地点为上海,月工资为税前15000元。

2023年8月16日设计公司向姜某发送通知书,该通知书载明:“因公司业务需求,现通浦区凤阳路变更至上海市宝山区长江路,职位不变,自2023年8月17日起开始执行。如逾期未报到者,视为旷工;旷工达3日以上者(含3日),公司将按严重违纪处理”。

2023年8月18日上午,姜某前往上海市宝山区上班,发现该公司为设计公司法定代表人邱某出资设立的上海某商贸有限公司,对方工作人员告知姜某的工作内容包括接待客户、销售家具产品及兼职展厅面馆服务员,不包括设计绘画工作;月工资为税前6000元,并按销售额计提。8月18日下午至8月25日,姜某回至设计公司位于黄浦区原办公地点并进行考勤打卡。

2023年8月25日,设计公司以姜某旷工3天以上,严重违反公司规章制度为由通知申请人解除劳动合同。

争议焦点

2023年8月18日下午至8月25日姜某拒绝至设计公司的关联公司上班是否构成旷工?设计公司是否能够以姜某旷工为由解除劳动合同?

处理结果

仲裁委员会裁决设计公司支付姜某违法解除劳动合同赔偿金。

案例评析

用人单位安排员工调整工作地点应当具有必要性和合理性,即便是关联企业,也不例外。2023年8月16日设计公司以“业务需求”为由调整姜某的工作地点,但未对此进行合理说明。并且,上海市宝山区长江路的地址并非设计公司的经营地址,两家公司的经营范围、申请人的工作内容均有较大差异。因此,设计公司对姜某工作地点的调整系对劳动关系主体、工作内容等内容实质性的变更,超出了双方签订的劳动合同约定的范围,姜某有权予以拒绝。之后,姜某回到设计公司上班打卡,其不存在旷工情形。因此,设计公司认定姜某旷工、严重违反公司规章制度没有事实依据,应当支付申请人违法解除劳动合同赔偿金。



启示与思考

《公司法》规定,关联公司是公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员与其直接或间接控制的企业直接的关系,以及可能导致公司利益转移的其他公司。关联公司之间本质上是两家具有独立法人资格的公司,劳动关系不应存在交叉、混同的情况。但在实际生活中,用人单位往往基于集团公司、控股公司的优势地位,通过调令、调函等方式对关联公司员工的工作内容、工作地点进行调动。本案中,设计公司认为,其与商贸公司均为同一位股东出资设立,故股东有权安排姜某至其关联公司工作,显然设计公司的这一认识是错误的。工作调动是否合理,具体

而言应当考虑以下因素:1、是否基于用人单位生产需要;2、是否属于对劳动合同约定的较大变更;3、新岗位是否对劳动者具有歧视性或侮辱性;4、新工作地点对劳动者造成重大不利影响,如路程较远且公司未给予相应补贴;5、是否对劳动报酬产生重大不利影响等。

本案中,设计公司的营业范围是平面设计服务,商贸公司的营业范围是商品销售,两家公司的经营范围存在明显差异;姜某于设计公司从事的是平面设计工作,其在关联公司的工作内容却是家具销售工作,工作内容存在实质性变更;姜某在设计公司的劳动报酬是固定发放,商贸公司给予的劳动报酬是基本工资加提成,明显变更、降低姜某原工资待遇;设计公司的办公地点在市区,商贸公司的办公地点在郊区,公司却未给姜某增加交通补贴。并且,设计公司未说明“业务需求”的具体情形。因此,设计与商贸公司虽然都由同一位股东出资设立,两家公司之间存在关联关系,但设计公司对姜某工作调动的行为不具有正当性和合理性,姜某有权拒绝。之后姜某回设计公司的地点打卡上班,亦不构成旷工。因此,设计公司以姜某旷工为由解除劳动合同系违法解除劳动合同,应当支付姜某违法解除劳动合同赔偿金。(林玉莎)

政策解读

外省市派遣到本市用工, 社保在哪儿缴?

案例

王女士通过无锡的劳务派遣公司派遣到上海的单位来工作,劳务公司要为她无锡缴社保,王女士提出自己在上海工作,应该在上海缴。

问:王女士的诉求合理吗?

答:合理。

分析:

按规定劳务派遣单位和用工单位应当按照《社会保险法》的规定,依法履行社会保险登记和缴纳义务。劳务派遣用工行为发生在本市的,劳务派遣单位和用工单位应当依法为劳务派遣员工办理社会保险登记,并按照本市标准,在本市缴纳社会保险。

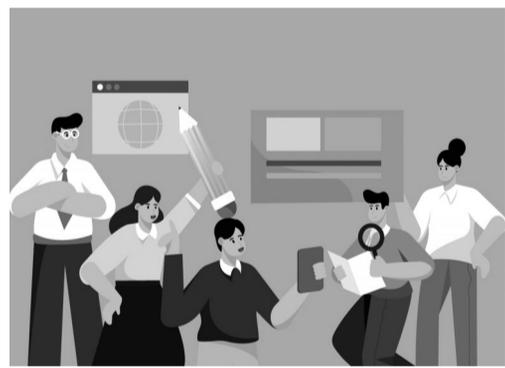
根据上述规定,本案例中王女士的实际用工地在上海,并非无锡,应在上海缴纳社保,因此她的诉求合理。

Tips:

缴费规定:外省市劳务派遣单位在本市注册设立子公司或者分公司的,由其子公司或分公司按照本市标准,在本市为派遣员工缴纳社会保险;未在本市注册设立子公司或者分公司的,由本市用工单位按照本市标准,在本市代劳务派遣单位为派遣员工缴纳社会保险。

监察之窗

建筑工地欠薪 落实总包责任



案情简介

普陀区人社局行政执法科接到多个来自全国根治欠薪线索平台、12333、12345等平台的举报投诉,均反映普陀区某工地的南通D建筑劳务公司(以下简称“D公司”)存在拖欠工资的情况。接到举报投诉后,执法人员高度重视,立即开展调查。

经了解,涉案项目施工总承包为A公司,专业分包B公司,劳务分包C公司。C公司因赶工需要,与D公司签订承包合同。反映欠薪的工人均与D公司签订了劳务合同。D公司因承包合同与C公司产生纠纷,无力支付该批工人的剩余工资。执法人员在调查取证的同时,向普陀区建管站移送了C公司与D公司之间违法分包的线索。

调查过程并不顺利,存在考勤缺失、部分工人日工资标准与合同约定不一致等问题,C公司与D公司互相推卸责任,D公司不配合调查,而B公司则表示C公司违法分包的行为其不知情,无法核实相关情况。

面对这些难题,执法人员及时调整调查方向,利用《保障农民工工资支付条例》中关于工程建设领域特别规定,要求总承包单位A公司落实责任,配合调查。后经总包介入,D公司负责人张某也到普陀区人社局行政执法科配合了调查,与工人一起厘清了工资金额。但因涉及人数多、金额大,无论是C公司还是D公司均无法自行支付本案所涉欠薪金额。执法人员根据《保障农民工工资支付条例》第三十条的规定,对总包单位A公司发出责令改正通知书,要求总包单位先行清偿,最后A公司先行垫付了91名工人工资,共计人民币158.8万余元。普陀区建管站也就C公司与D公司之间的违法分包行为进行了查

处,对相关公司及个人作出了行政处罚等惩戒。

综合点评

本案中,C公司因赶工需要,临时找到D公司签订承包合同,有违法分包之嫌。而D公司临时招募一批工人,在管理上存在较大疏漏,根据工人反映存在考勤漏打、口头增加工资标准等情况,这对工人工资金额的确定带来极大挑战。不仅如此,C公司和D公司均明确表示没有资金支付工人工资。在此情况下,执法人员及时调整方向,根据《保障农民工工资支付条例》第三十条之规定:“分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。分包单位拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。”这一条款,切实压实总包责任。也正是由于总包的介入,使该案在工资金额确定及后续工资发放上都十分顺利。

总包单位垫付欠薪后,执法人员建议其尽快向相关单位进行追偿。同时,也提醒相关公司,今后应加强人员管理,做好考勤工作,以避免后续不必要的麻烦。(徐阳 沈静慧)