



用工系劳动关系建立的核心要件

【经典案例】

华某于2008年12月入职A饮料公司，担任瓶装水部门销售代表。2011年6月1日，A公司与B饮用水公司联合向华某发送《变更劳动合同通知书》称：B公司收购A公司后需进行相关业务整合，所有A公司员工将全部转由B公司雇佣，原在A公司的权利义务均由B公司继承，员工与A公司的劳动合同解除。当日华某与B公司签订了自2011年7月1日起的无固定期限劳动合同。

2011年6月30日，A公司通知员工签署离职流程表，华某对其中条款提出异议，与公司协商未果后，当日向B公司人事经理发函称自己仍是A公司的员工，不受B公司支配。后未至B公司上班。2011年7月5日，B公司向华某发出通知书，告知其至今未出席任何工作的行为已经严重违反了B公司的工作守则，要求其于2011年7月11日至B公司人事部报到。华某未予理会。2011年7月22日，B公司通知华某到公司面谈，并以华某连续缺勤10日以上严重违反工作守则为由，向其送达解除劳动合同通知书。

华某先后两次分别以A公司和B公司为被申请人向上海市劳动仲裁委提起仲裁，要求支付违法解除赔偿金，均未获得支持。华某遂向法院起诉B公司，要求违法解除经济赔偿。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点是：B公司的解除是否合法？

华某认为，自2011年6月30日其与A公司对离职问题产生争议后，其多次就劳动合同变更通知书和劳动合同效力等问题与两家公司交涉，但均未得到回复。其于2011年7月22日至B公司面谈时，经理也避而不见。因此B公司对于自己的积极沟通不予回应，也没有告知自己的具体岗位和职责，故意造成自己缺勤的事实而开除自己，系违法解除，应赔偿。

B公司认为，其已经与华某签订了无固定期限书面劳动合同，且华某也签收了B公司的《工作守则》，但截至2011年7月21日，华某未至公司上班，坚称自己系A公司员工不用来B公司上班，因此依据《工作守则》的约定解除劳动合同，系合法解除。

法院经审理后认为，B公司收购了A公司100%的股权后，因经营需要而将所有A公司员工安排至B公司处工作，因此B公司并非法定地继承A公司在劳动法上的权利和义务。本案中华某虽与B公司签订了书面劳动合同，但是从未实际至B公司处上班，也未以其他方式向B公司提供劳动，二者间并未发生实际用工，因此，华某与B公司未实际建立劳动关系，在此前提下，判断B公司是否违法解除劳动关系已无必要。据此，法院判决驳回华某的诉讼请求。

【律师说法】

本案系因公司业务经营整合而导致的员工劳动关系转移问题引起的辞退纠纷。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条第三款规定：用人单位与劳动者在用工签订劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。可见，无论有无订立劳动合同，劳动关系的建立标准是从“用工”之日起建立。

法律如此规定的原因，主要是基于劳动关系的本质特征：劳动者提供劳务，用人单位享受劳动成果的同时向劳动者支付报酬。劳动合同仅是劳动关系建立前的协议，若仅有劳动合同的订立而没有劳动给付的实质，劳动关系谈何建立？由此可见，法律规定用人单位必须与员工签订书面劳动合同，如果没有签书面劳动合同，单位将承担严苛的惩罚性法律后果，就是因为劳动者实际向单位提供了劳务，用人单位享受了劳动成果，双方已经形成了事实上的劳动关系，此时用人单位应当承担相应的管理、劳动保护、报酬支付等义务，需要通过书面劳动合同约定义务的范围和程度。

所以，签订书面劳动合同并非劳动关系建立的必然要件，但是劳动关系一旦建立，用人单位必须签订书面劳动合同。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com