

“互联网+”、“全民创业”大潮来袭

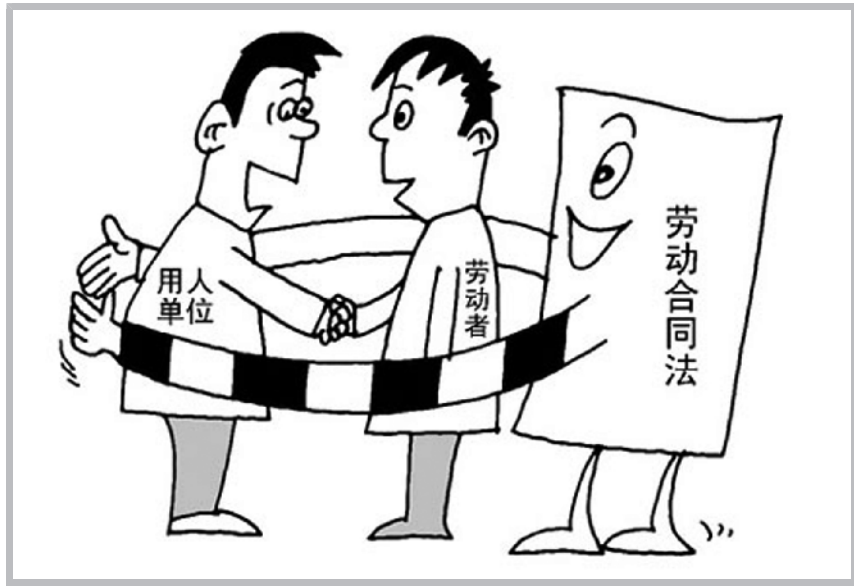
初创型公司切莫忽视劳动用工风险

□ 通讯员 蔡笑

近年来，“互联网+”、“全民创业、万众创新”成了经济生活领域中最热门的词汇。在政府多重利好政策的帮扶、指引下，大批怀有创业梦想的年轻人三五相聚，规划着创业蓝图，不懈寻找着合作伙伴、投资人，以期在创业道路上成为下一个“马云”、“乔布斯”。

然而，创业所需要的不仅仅是有新意的项目、有活力的团队、有眼光的投资人，创业还需要有基本的法律常识。但遗憾的是，在现实生活中，很多创业者对法律，尤其是劳动用工法律所知甚微，在公司设立后极度重视研发、市场、融资工作，而疏忽懈怠人事、财务工作给企业带来了声誉和经济等方面的损失。

最近，海淀区法院的法官采取以案说法的方式，对初创型公司需要注意的四类劳动用工问题，进行了梳理。



类型1：劳动合同签订

如果注册成立了公司，那么，公司是否需要与“创业者”、“梦想合伙人”签订劳动合同呢？

【基本案情】 张某是某科技公司技术总监。在职期间，科技公司未与张某订立书面劳动合同，且拖欠部分工资。故张某依据《劳动合同法》第十条、第八十二条之规定，起诉至法院，要求科技公司支付未签劳动合同二倍工资差额等款项。

科技公司针对张某的起诉称，由于公司处于初创阶段，人事制度不完善，故未与员工签订劳动合同。但是，张某不是普通员工，张某是公司的五名联合创始人之一，张某持股20%的情况即可以证明张某的创始人身份。因此，公司无需与张某签订劳动合同、也无需向张某支付未签劳动合同二倍工资差额。

最终，法院经过审理认定，张某虽然属于公司的股东之一，持有公司20%股份，但张某同时是科技公司的劳动者，因此，科技公司应依法与张某签订劳动合同，故科技公司应依法向张某支付未签劳动合同二倍工资差额。

【法官释法】 《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

本案中，张某具有双重身份。一方面，张某是科技公司的股东之一，张某可依据其股东身份，参与公司的经营、管理、决策。另一方面，张某亦是公司的劳动者，作为技术部门的骨干力量，张某需要遵守公司的用工管理、需要向公司提供劳动，以获取劳动报酬。因此，基于这一劳动者的身份，张某有权依据劳动法律法规，要求科技公司履行用人单位的法定义务。

综上，依据现行《劳动法》、《劳动合同法》的相关规定，“梦想合伙人”也是有可能成为“劳动者”的，也是有权要求用人单位与其签订劳动合同的。因此，如果创业企业未依法与“梦想合伙人”签订劳动合同，则依据《劳动合同法》第八十二条之规定，创业企业很有可能为此付

出高昂的代价，向“梦想合伙人”支付高额的未签劳动合同二倍工资差额。

类型2：员工考勤管理

为了营造轻松自由的工作环境，公司推行“弹性工作时间”，是否还需要向员工支付加班工资？

【基本案情】 小林是某文化公司内容编辑。在职期间负责公司两个微信公众号以及一个微博账号的编辑、运营工作。由于公司处于初创阶段，人手不足，公司负责人经常要求小林加班。半年后，小林提起了劳动仲裁，要求公司支付双休日、法定节假日加班工资等款项。

案件审理过程中，公司负责人表示，公司实行弹性工作时间，并没有严格规定小林的具体上下班时间，也没有对小林记录考勤，虽然有时候存在加班情况，但小林都已经自行安排了倒休。因此，公司不需要向小林支付双休日、法定节假日加班工资。

最终，在文化公司无法提供考勤记录的前提下，考虑到公司负责人曾数次以短信、电子邮件等形式向小林安排工作，要求小林在双休日、法定节假日更新公众号并完成其他工作内容的情况，法院采信了小林的主张，判决文化公司向小林支付双休日、法定节假日加班工资。

【法官释法】 《劳动合同法》第三十一条规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

本案中，文化公司虽然主张公司实行弹性工作时间，不强制要求员工的到岗工作时间，但文化公司无法就此提交打卡记录等有效的考勤证据，故文化公司应就此承担相应的不利责任。

反观小林一方。小林主张在职期间存在休息日、法定节假日加班，并就此提交了短信、电子邮件等材料为证。因此，从证据方面，小林所提交的证据足以有效证明文化公司在休息日、法定节假日给小林安排了工作、要求其加班加点完成工作任务。因此，小林要求文化公司支付加班

工资，是有理有据，可以得到法院支持的。

综上，创业公司应以此为戒，在营造良性企业文化的同时，注重内部管理，建立科学有效的考勤管理方式；在激励员工锐意进取的同时，注重对于员工休息权的保护。如由于工作需要不得不安排劳动者加班，则主动依法支付加班费用。

类型3：工资支付方式

由于公司规模较小，没有专业财务人员，而采用“个人账户”、“支付宝”等方式灵活、机动的向员工支付工资，有无风险？

【基本案情】 小陈是某商贸公司销售人员，在职期间双方没有签订劳动合同。现小陈提起仲裁、诉讼，要求商贸公司支付未签劳动合同二倍工资差额。商贸公司同意依法向小陈支付该笔款项，但双方就小陈在职期间的工资标准存有分歧。

小陈主张，公司以财务人员的个人账户向自己转账支付工资，但工资支付周期、支付金额并不固定，因此，应按照银行明细中的转账款项之和计算未签劳动合同二倍工资。商贸公司主张，小陈在职期间从事销售工作，财务转账支付的款项中除工资款项外，还有招待费用、报销款等款项。

经核对，小陈银行明细中的各笔款项在支付周期、支付金额上并无规律，导致法院无法通过实际支付情况推断出小陈的工资标准。再经询问，商贸公司并未以书面方式与小陈约定过工资标准，商贸公司也无法提交有效的财务凭证证明财务人员支付的款项中包含有报销款、招待费用。

最终，经过法院调解，双方达成谅解，商贸公司以一次性解决双方所有劳动争议纠纷为前提，向小陈支付了调解款。

【法官释法】 《北京市工资支付规定》第十三条规定，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。工资支付记录表应当主要包括用人单位名称、劳动者姓名、支付时间以及支付项目和金额、加班工资金额、应发金额、扣除项目和金额、实发金额等事

项。劳动者有权查询本人的工资支付记录。

本案中，商贸公司与小陈就工资标准存有分歧。然而，商贸公司并未与小陈签订书面劳动合同，也未与小陈就工资标准作出过明确书面约定，故在此情况下，商贸公司需要承担相应的不利后果。

现结合小陈所提交的银行明细，商贸公司以财务人员个人账户不定期、不定额的向小陈支付款项。商贸公司虽然解释称，以上款项中除了工资外还有报销款，但并未就此提交充分、有效的证据。因此，从实际的银行转账情况，亦无法推断出小陈的工资标准及工资支付情况。故在此情况下，商贸公司就要依法承担举证不能的不利责任。本案中，双方最终达成调解，商贸公司以支付款项为代价，一次性解决了双方所有劳动争议纠纷。

综上，创业公司需要加强财务管理支付，避免由于财务管理混乱而在劳动争议纠纷中承担举证不能的不利责任。

类型4：劳动关系解除

“我的公司我做主”，法定代表人、实际管理人“任性”开除员工，是否可行？

【基本案情】 小王是活动策划公司现场工作人员，双方劳动合同期限至2017年底。2016年3月，在某次展会的筹备过程中，由于小王与公司负责人设计理念不合，双方就工作问题发生言语争执。次日，公司负责人以电话通知的方式，以小王与公司“企业文化、经营理念”不合为由，解除双方劳动关系。小王对该解除决定存有异议，依据通话录音，提起劳动仲裁、诉讼，要求策划公司支付违法解除赔偿金。

经过法院审理，策划公司没有就解除双方劳动关系具有合理的事实依据提交有效证据。最终，法院认定，策划公司以小王与公司“企业文化、经营理念”不合为由解除双方劳动关系，有违法律规定，判决策划公司向小王支付违法解除赔偿金。

【法官释法】 《劳动合同法》第四章中，对劳动关系中用人单位所享有的解除权作出了明确规

定，因此，企业在主动辞退劳动者、作出决定解除双方劳动关系的时候，应符合相关法律规定。否则，企业很可能构成违法解除劳动关系，并因此承担相应的法律责任。这里所说的法律责任是指依据劳动者的选择，企业须与劳动者存续劳动关系，或者向劳动者支付违法解除劳动关系赔偿金。

通常而言，公司解除双方劳动关系，需要举证证明劳动者“试用期间不符合录用条件”、或“严重违反用人单位的规章制度”、或“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”，或存在其他合法事由。本案中，策划公司以小王“与公司企业文化、经营理念不合”为由以电话通知的方式解除双方劳动合同关系，在事实依据及解除决定的送达方面均违反了法律规定。因此，小王依据劳动合同法第四十七条、第四十八条之规定，要求策划公司支付违法解除赔偿金是于法有据的。

这也就说明，“我的公司我做主”仍需要以法律法规为前提，否则任性管理就只能落得“赔钱”的败诉下场。

法官提醒

以上，仅仅是从劳动合同签订、公司考勤管理、公司财务管理、劳动关系解除等方面选取了几个典型案例，对初创型公司可能面临的用工管理风险进行了粗浅分析。还希望诸位创业者能够增强法律意识，在为公司招兵买马、招揽人才的同时，注重对于公司财务、人力资源部门的设立和管理，避免后院失火。

最后，请诸位创业者牢记，依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条之规定“在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任”。

作者单位 海淀区人民法院