

# 老板转账付工资能否认定劳动关系?

□本报记者 赵新政

对于未签订劳动合同但存在事实劳动关系的认定,最直接的依据是原劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》。该通知的核心内涵是:判断用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系主要依据三个基本标准:一是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;二是用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

韩绮玉说,他们6个保洁员与物业公司之间的关系完全符合上述条件,但在发生劳动争议后仲裁机构竟然以“老板发工资不等于企业发工资”,更不能证明双方之间存在劳动关系为由,全盘否定了他们讨要15万元工资的主张。

不过,在公益律师霍薇帮助下,通过工商变更登记、银行交易明细等证据澄清了仲裁机构先入为主的看法,法院于近日判决支持了韩绮玉等人的主张。

## 老板转账支付工资劳动关系难以确认

“我们6个人都来自外地农村,没有技术特长,只能干一些脏和累的苦活。”韩绮玉说,2015年6月,他们先后入职北京一家物业公司,在一个比较大的居民小区里当保洁员。

“虽然工资不高,基本上是比最低工资稍高一点儿的地板工资,但每月能领到现金,让我们很开心。”韩绮玉说:“如果大家平时省吃俭用,每年还能从牙缝中挤出1万多元钱,寄给家里的老人和孩子吃饭、交学费。”

可是,自2016年10月份后,物业公司开始延迟发放工资,到2017年4月开始断月发放。后来,到了2017年9月,公司干脆不发工资了。

“天天在北京工作,我们多少也学了一点法律知识,知道公司不支付是违法的。”韩绮玉说,他们几个人商量后一起来到仲裁机构申请仲裁,请求裁决公司向他们支付被拖欠的15万元工资。

仲裁委审理本案时,韩绮玉等人从银行调取了银行交易明细。这些银行流水记录既作为他们索要工资的证据,同时也作为他们与物业公司存在劳动关系的证据。

可是,仲裁委审理认为,韩绮玉等6人提供银行流水系个人向他们支付的款项,不是公司向他们支付的费用。虽然支付相应费用的时间、数额相对稳定,但仍不能作为双方存在劳动关系的证据。在双方不存在劳动关系的前提下,韩绮玉等人要求公司支付

工资的主张缺乏事实及法律依据,故裁决驳回他们的全部请求。

## 律师帮助调查取证工商登记还原事实

“满有把握的事竟然变成了这样,我们十分懊恼但又不知怎么办?”韩绮玉说,经朋友推荐,他们来到北京致诚农民工法律援助与研究中心求助。该中心审核后,认为他们符合法律援助的条件。于是,指派霍薇律师为他们提供免费法律援助。

韩绮玉所能提供的证据仍然只是银行交易明细。霍律师看到,这些银行流水上显示的交易对手为“王美玲”,再没有其他任何能证明存在劳动关系的内容。

“尽管用这些证据证明劳动关系不充分,但是,通过这个证据往下挖应该能够找到一些新证据。”于是,霍律师决定从交易对手的名字入手,进一步深挖,帮助他们收集证据。

霍律师通过查询企业信息,发现公司的法定代表人是“张影”,与付款人“王美玲”没有任何关系。

“你们是否认识张影?”霍律师问。

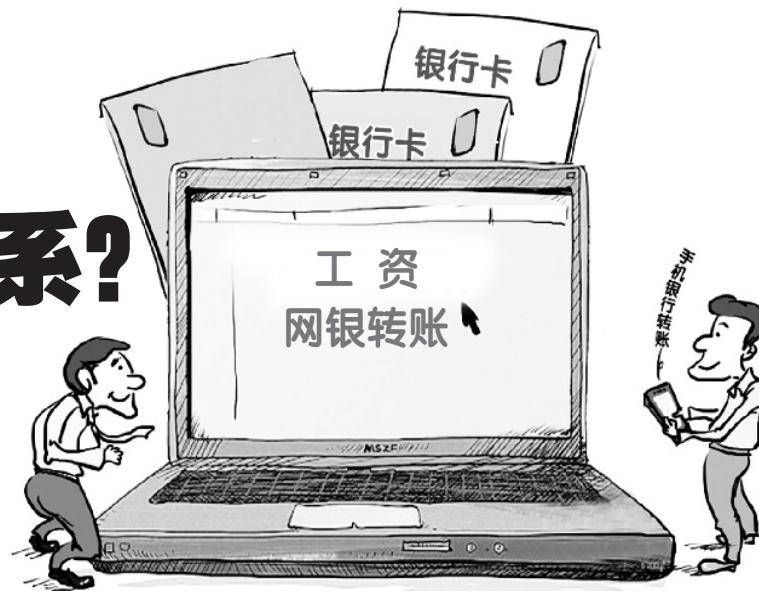
“不认识。”韩绮玉等人答道。

“认识王美玲吗?”霍律师又问。

韩绮玉说:“认识。这个公司就是她的!”

霍律师听到这一回答,顿时感觉有了希望。

霍律师分析认为,从现有证据虽然看不出付款人、员工、企业之间存在什么联系,但王美玲肯定与公司有瓜葛,其本人很可能



是公司的股东或者前法定代表人。

第二天,霍律师准备好介绍信等材料来到工商局进行调查。果然不出所料,该物业公司于2017年9月将法定代表人“王美玲”变更为“张影”。也就是说,韩绮玉等人在职期间物业公司利用老板“王美玲”的个人账户为员工发放工资。

“这就把物业公司和王美玲联系在一起了,一定程度上可以证明韩绮玉等人与公司存在劳动关系。”霍律师说,事情到此还有一定的麻烦。

## 认真整理诉讼证据劳动关系一目了然

在不服裁决向法院提起诉讼时,霍律师最大的顾虑是:韩绮玉等人因被拖欠工资曾经诉至仲裁委员会,结果是败诉。此时,如果没有扎实、明晰的证据,很可能出现以前的结果。

于是,在庭审前,霍律师对100多笔交易信息进行分析核对,将每一笔交易都核实到具体月份。同时,对每个人的工资支付情况作表格处理。这样做看似费了不少事,但它可以使法官十分简单、清晰地看到每个人的拖欠工资情况。

为了确保万无一失,霍律师又将表格的记录情况与韩绮玉等每个人进行核实,并要其每个人在表格中签字确认。至此,符合律师自我的要求的比较充分、细致的庭审工作才算告一段落。

庭审调查时,与霍律师预计的出奇一致,法官对每个人发放情况、拖欠情况一一进行调查。由于庭前准备充分,律师就法官的提问均能迅速做出回应,节省了大量庭审时间。同时,律师将已经制作完整的表格提交给法官作为参考,在一定程度上也帮助了法官的审判工作。

庭审中,霍律师提出,对于劳动关系确认问题,物业公司虽

然没有以公司账号发放工资,但其以法定代表人的账号发放,亦可以证明是公司行为。同时,由于公司没有举证证明其转账行为为个人行为,所以,应当承担举证不能的法律后果。

庭审结束后,法官表示对律师的庭前准备工作表示满意。一周后,法院即送达了判决书,对韩绮玉等6人的全部诉讼请求予以支持。该判决不但认可了劳动关系,对拖欠工资的数额也全部认可,判决物业公司应当支付15万余元。1月5日,法院向韩绮玉等发放了被拖欠的工资款。

## 记者提示

**法定代表人直付工资可认定劳动关系**

现实生活中,当前有不少小微企业通过业主等个人账户支付劳动报酬。据此,能否认定劳动者与企业之间存在劳动关系是一个广泛关注的问题,根据相关规定,只要用人单位和劳动者符合法律法规规定的主体资格、劳动者接受用人单位的管理从事有报酬的劳动、劳动者提供的劳动又是用人单位业务的组成部分,就可确认双方之间存在劳动关系。

本案是一起用人单位拖欠劳动者工资的普通案件,但是案件的特殊性在于劳动者的工资并非由用人单位支付,而是由公司法定代表人转账支付。个人付工资能否认定劳动关系?能否由用人单位承担支付工资的责任?从本案的判决结果看,法定代表人利用自己账户长期、持续、按月、稳定地向劳动者的账户转账,一定程度上可以认为劳动者与用人单位存在关系。如果用人单位想否认这一观点,公司或法定代表人需举证证明其转账行为与公司无关,若无法证明,则应当认定其转账行为代表公司,应当由公司承担相应的责任。这是用人单位应当注意的。

## 冬季滑雪需谨慎畅游同时要留心

目前已经进入了一年一度的滑雪季,很多滑雪运动爱好者蠢蠢欲动,期待着前往滑雪场大展身手。近日,延庆工商分局接到消费者王女士的投诉,称其通过某电商平台购买了某滑雪场的滑雪票,到现场后发现滑雪场当天在举办赛事活动不能提供滑雪服务,王女士表示滑雪场未能提前告知,造成其和朋友空跑一趟,是对消费者的欺诈行为,因此要求退款并双倍赔偿损失。

经调查核实,进入冬季以来,为了配合冬奥会部分活动的开展,该滑雪场会不定期组织赛事活动,滑雪场会通过其官方微博账号、现场告示等途径对外履行告知义务,但告知途径并不全面,虽不属于王女士反映的主观消费欺诈行为,可是也存在一定工作失误。而王女士在前往滑雪前并未核实滑雪场是否对外提供滑雪服务,也有一定的责任。因此,经过执法人员的耐心调解,经营者为安抚王女士情绪,为其提供了一次免费滑雪的机会,王女士表示谅解并对调解结果满意。

在这个案例当中,滑雪场因为要举办赛事活动暂停对外营业,王女士购票后未能关注滑雪场的公告,耽误了滑雪行程,因此认为滑雪场存在消费欺诈行为。但是,滑雪场通过售票平台销售的滑雪票不能做到一一告知,只能通过官方微博途径进行告知,其已经履行了告知义务,不存在故意隐瞒、欺骗的现象,因此不属于王女士反映的欺诈行为。

那么,为了避免出现滑雪方面的消费纠纷,消费者在选择滑雪场进行游玩时应该注意些什么呢?

一、看服务。消费者要选择服务质量好,滑雪价格适中,配套设施完善的滑雪场。雪场应该是天然雪和人造雪相混合,才能有非常自然而又良好的滑雪氛围。且雪场雪期长、维护勤、雪质好是滑雪项目的必要条件。

二、看环境。消费者要选择地势奇巧,群山环抱的滑雪环境。雪场中最好有可观赏的美丽雪景,这样不但可滑雪,还可做各种有趣的雪上游戏。雪场硬件设施完备,初、中、高级雪道及高空索道缆车等都应具备。

三、看雪道。一般来说滑雪场雪道要求如下:初级坡度:至少8~10度;中级坡度:至少20度以上;高级坡度:至少30度以上。坡道的长度和速度有关,坡道越长,滑雪效果越好。坡道的落差一般在500~800米为宜。

同时,消费者在享受滑雪服务时,还应了解所付费用能使用滑雪场的哪些设施、使用期限等规定。否则超时、超次数后可要自己支付费用。

如果消费者遇到消费纠纷,要保存好消费凭证,并及时拨打维权热线电话进行维权。

延庆工商分局 闫狄

## 如何向非法用工单位索赔?

问:

农民工小王在一家未注册的小厂子上班,造成事故伤害后具有工伤情形,经鉴定为8级伤残。小王负伤后自己垫付了3万多元的治疗费用,经新农合报销了2万元,还有1万多元不能报销。现在,小王要求该厂报销相关费用,他应如何办理索赔手续?

答:

非法用工单位不仅要支付相

应的“工伤”治疗费,还应支付一次性伤残补助金、停工留薪期待遇、终止劳动关系的一次性工伤医疗补助金及伤残就业补助金等。

《工伤保险条例》第63条规定:无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的,由该单位向伤残职工或者死亡职工的直系亲属给予一

次性赔偿。赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇;伤残职工或者死亡职工的直系亲属就赔偿数额与单位发生争议的,按照处理劳动争议的有关规定处理。

对非法用工单位“工伤”事故来说,比较难的是确定责任主体。因为“非法用工单位”不是法律实体,无法由其来承担法律责任。对此,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》作了明

确的解释。

其第四条规定:劳动者与未办理

营业执

照、营业执照被吊销或者

营业执照届满仍继续经营的用

人单位发生争议的,应当将用人

单位或者其出资人列为当事

人。通俗地说,可以将“老板”(出

资人)作为当事人,有多位老板的,就将多位老板作为当事人,并要求他们赔偿,从而有效解决

赔偿主体的问题。

李德志



延庆工商专栏