既发工资又给费用，为何没有劳动关系？

□本报记者 赵新政

汤琳认为，她受公司管理并按照公司的安排进行工作取得报酬，双方之间存在实实在在的劳动关系。因公司拖欠工资且无故将其辞退，所以，她有权要求公司向其支付欠薪及未签订书面劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动关系赔偿等32万余元。

为此，她向仲裁及一审法院提交了银行交易记录及采购费用、差旅费用清单，以证明公司与其存在劳动关系。而公司虽承认这些证据是真实的，也确实向她支付过相关费用，但称这些钱属于劳务费、不是工资。

依据公司提供的会计凭证等证据，仲裁和法院均认定双方之间系劳务关系。基于此，驳回了汤琳的全部请求。她不服法院判决提起上诉，二审法院于6月6日再次判决驳回其请求。

入职八个月无故被辞 市场专员要求赔偿

今年37岁的汤琳家住乌鲁木齐。2015年9月28日，经介绍，汤琳入职北京一家科技公司。公司股东兼总经理崔某安排她担任市场专员职务，按照公司总监级别给付工资待遇，月薪初步确定为2万元。

汤琳说，在职期间，公司未与她签订书面劳动合同。工作期间，公司只支付了她2015年11月、12月及2016年1月份的工资，其余月份均未支付。此外，她还为公司垫付了办公用品采购费及相关人员的差旅费5.5万余元。

“还没等我提出辞职，公司竟主动在2016年5月3日口头通知我解除劳动关系。”汤琳说，2016年5月20日，双方正式办理完毕解除劳动关系的手续，但公司未向她支付被拖欠的工资及上述采购费和差旅费。

“我想好合好散，要求公司把账结了就算了。可是，公司老板徐某死活不同意，还说双方没有劳动关系，不存在支付欠薪的事。”汤琳说，老板这么不讲理，她只有诉诸法律途径解决问题。

根据法律规定，汤琳算了一笔账，并向仲裁机构提出申请请求裁决：1.确认2015年9月28日至2016年5月20日期间她与公司存在劳动关系；2.公司向她支付2015年9月28日至10月31日期间的工资22758元；3.公司向她支付2016年2月1日至5月20日期间工资73793元；4.公司向她支付在职期间未签订书面劳动合同二倍工资差额134666元；5.公司向她支付违法解除劳动合同赔偿金40000元；6.公司向她返还垫付的采购费及差旅费55000元。以上费用合计326217元。

银行交易载明工资 公司称是劳务费用

仲裁庭审中，汤琳提交银行出具的个人账户明细查询。该明细显示：代发工资一栏，交易时间分别为2015年12月23日、2016年1月27日、2016年2月25日。支付工资对方账户名称为公司。同时，该账户明细中还显示公司向汤琳支付过交通费、资料费、差旅费。

公司对银行交易明细的真实性不持异议，并承认其确实向汤琳支付过上述费用，但不承认上述费用属于工资，也不认可与汤琳存在劳动关系。其理由是支付上述费用的人是崔某，崔某现在是另外一家公司的法定代表人，此前曾担任公司总经理。不过，崔某与本公司是合作关系而不是劳动关系。

对此，公司提交法院判决书，证明经法院判决认定崔某与公司之间不存在劳动关系。公司称，崔某在利用公司授权其管理公司日常经营过程中，在内部凭证上签字以劳务费的形式向汤琳支付工资及差旅费等费用。同时，公司提交记账凭证及工资表，上面明确注明支付汤琳的费用为劳务费，且报销的差旅费主要是崔某往来新疆从事第三人公司的业务，与本公司的业务无关。

汤琳还提供其往来新疆、韩国、美国之间的机票，证明其受公司指派出差采购相关物品。公司承认机票的真实性，不认可汤琳前往以上目的地是为公司办事，且受公司指派。即使是受崔某指派，也不代表是公司指派、为公司办事。

汤琳为证明与公司之间存在劳动关系，向法院提供机票行程确认单、电子客票行程单、携程旅行网情况说明、采购商品的订货单及住宿费发票等相关证据，这些票据有一部分经过公司报销。

公司对汤琳这些证据不认可，称报销人汤琳及批准人崔某到异地及国外外出实际为旅游，并无公司指派的具体工作内容。汤琳所提供的采购商品的订货单均是为崔某的公司所采购，采购的商品均为日常生活用品，与本公司的业务毫无关联。

多项证据形成链条 劳动关系未被确认

在仲裁庭审中，汤琳不能就其一个人同一天在北京同一个酒店产生的3个房间的费用作出合理说明，且无从事公司工作需要住酒店的证据材料。此外，还查明公司2016年考勤统计表中没有汤琳的姓名，其社会保险是由崔某创办的公司缴纳的。

鉴于多项证据均指向劳动关系不成立，仲裁裁决确认汤琳与公司之间不存在劳动关系。既然无劳动关系，其仲裁请求就失去了法律支持的基础，因此，裁决驳回汤琳的全部仲裁请求。

汤琳不服裁决，向法院提起诉讼。

法院前往崔某处调查核实汤琳工作情况，崔某称，汤琳去公司工作是公司老板徐某邀请的，因公司长期拖欠劳动者工资，相关账号被法院查封，无法为汤琳缴纳社会保险，他才为汤琳缴纳社保，而汤琳的工资则由公司支付。

崔某对公司提供的工资表、付账凭证、客户回单、差旅费报销单、支出凭单真实性没有异议，承认上面的签字是他签的，并称他当时在担任总经理职务，其作为公司管理者在上述文件上签字属于正常履行职务。

崔某说：“徐老板作为公司的法定代表人，对公司财务支出有绝对的控制力，不管是谁签字，最后必须通过徐某的U盾。所以，每一笔财务支出，徐老板都是明知的。”

法院审理查明，汤琳与公司之间未签订书面劳动合同，其社会保险由第三人公司缴纳，虽然汤琳提供了银行交易明细，证明了公司向其支付劳动报酬的事实，但公司不承认相关款项的发生是工资。该费用系崔某利用授权在内部凭证及支出凭单上签字，以劳务费的形式向汤琳支付工资及差旅费等费用。这一点，公司提交的记账凭证、工资表、支出凭单能够证明，且其扣缴的税款也是以劳务费的形式进行扣缴，而非以工资的形式进行扣缴。

同时，汤琳提供的机票行程确认单、采购商品的订货单等，经法院核实报销的差旅费主要是崔某往来新疆的费用，与公司的业务无关。汤琳提供的往来韩国、美国之间的机票，不能证明系从事公司指派的工作，汤琳也没有提供受公司指派出差的证据。

因汤琳提供的采购商品的订货单均不是为公司所采购、且采购的商品均为日常生活用品，与公司的业务毫无关联，在崔某与公司不存在劳动关系的情况下，法院认为崔某利于职权在以劳务费形式支付的汤琳工资，不能作为认定汤琳与公司之间存在劳动关系的证据。

由于汤琳未能向法院提供接受公司管理及公司指派从事具体工作内容的证据，所以，法院认定汤琳与公司之间形成的法律关系为劳务合同关系，而非劳动关系。在此情况下，由于汤琳所请求支付欠薪、违法解除劳动关系赔偿等均属于劳动争议案件的受理范畴，所以，法院对其请求不予支持。

汤琳不服法院判决提起上诉。二审法院审理认为，原审判决事实清楚、适用法律正确，故判决驳回上诉，维持原判。

怀孕女职工在试用期是否能被辞退？

案情介绍：

李某于今年3月中旬入职某公司，签订了3年的劳动合同，试用期为6个月。签订合同当天，公司人事部门向李某交代了公司纪律要求，也告知了李某该公司试用期不符合录用条件的情况。该公司规定，员工在试用期内非法定事由累计迟到超过3次，视为不符合公司的录用条件，公司有权解除劳动合同。5月20日，该公司向李某发出了《试用期员工辞退通知》，由于李某无故迟到5次，不符合转正条件。而李某告知公司，自己已经怀孕，根据《劳动合同法》的规定，公司不能单方解除劳动合同。公司认为李某不符合公司录用条件，坚持解除合同。李某来到天通苑南法律援助工作站进行咨询，作为孕妇，在试用期是否能被辞退？

法律分析：

《劳动合同法》第39条的规定，在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。第42条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同。李某在明知公司规定的情况下，违反了公司试用期录用条件，公司可以根据《劳动合同法》第39条的规定解除劳动合同，不受第42条限制。天通苑南法律援助工作站建议李某，若对公司辞退的决定不服，可以依法申请劳动仲裁。

幼儿园门口私设减速带 如酿事故须担赔偿责任

编辑同志：

吴某开办了一家私营幼儿园。考虑到出入通道连接公路且被树木遮挡视线，为避免发生交通事故，吴某于三个月前未经任何部门批准，在公路拐入通道的两边用钢筋、水泥分别设置了高15厘米、下底宽95厘米、上底宽35厘米的三条黄色减速带。此后，吴某还在路旁设置减速慢行警示标志提醒过往司机。

当晚，我按惯例驾驶摩托车途经该路段回家。因不知道路面发生改变，我的摩托车与减速带碰撞后失控并造成车翻人伤。近日，面对我的索赔请求，吴某一口拒绝，其理由是设置减速带的目的是为了保障学生、家长、来往车辆的安全，是为了大局，我自己未注意环境变化只能自担责任。

请问：吴某的说法对吗？

读者：吕春燕

吕春燕读者：

吴某的说法是错误的，其必须向你赔偿损失。

一方面，吴某私设减速带的行为违法。

《公路法》第四十六条规定：“任何单位和个人不得在公路上及公路用地范围内摆摊设点、堆放物品、倾倒垃圾、设置障碍、挖沟引水、利用公路边沟排放污物或者进行其他损坏、污染公路和影响公路畅通的活动。”

《道路交通安全法》第一百零四条指出：“未经批准，擅自挖掘道路、占用道路施工或者从事其他影响道路交通安全活动的，由道路主管部门责令停止违法行为，并恢复原状，可以依法给予罚款。”

因此，尽管吴某的目的在于防范风险，但由于其未经有关部门批准，且所设置的障碍客观上造成了公路原有环境被改变，影响交通畅通，所以，这种行为也是必须禁止的。

另一方面，吴某对事故的发生具有过错。

减速带的安装，必须拥有较高的行驶和结构安全。以保证车辆通过时不会发生失控、重要安全部件不会出现断裂等危险为前提。根据相关规定，其宽度不得超过30厘米，厚度（高度）不得超过5厘米。

与之对应，吴某所设减速带明显超标，甚至已经成为路障。在此情况下，吴某应当知道存在隐患，但其对可能出现的损害疏忽大意或轻信可以避免，具有主观上的过失。而你遭受的损害，恰恰是因为吴某这一过失造成的。

之所以说吴某必须承担赔偿责任，还有一个原因是《道路交通安全法》第一百零四条规定，针对道路实施的影响交通安全的行为，“可以依法给予罚款；致使通行的人员、车辆及其他财产遭受损失的，依法承担赔偿责任。”此外，《侵权责任法》第六条也指出：“行为人因过错侵害他人民事权益，应当承担侵权责任。”

颜东岳 法官