

车间实为他人租赁经营 员工应聘入职后受伤

# 法院：员工与公司不存在劳动关系

□本报记者 赵新政

如果不是左手被机器挤伤，程方圆（化名）不会想到要求确认她与公司之间存在劳动关系，也不会向公司索要任何赔偿。可是，当她要求认定劳动关系时，却遇到了意想不到的困难。

“我是经公司股东叶某招聘入职的，每天在公司车间里工作，接受公司的管理，无论如何都应该是公司的员工，被认定工伤是理所应当的。”程方圆说，一打官司才知道事情决非她想像的那么简单。

经查，叶某实际上是他人租赁公司车间进行经营的负责人，程方圆干的工作不属于公司业务。因此，法院于8月21日终审判决撤销原判，并确认程方圆与公司不存在劳动关系。此后，她还得通过协商或走法律途径向相关责任人主张赔偿责任。

## 经过股东同意入职 受伤之后产生争议

“我是2019年3月9日经老乡介绍到公司应聘的。当天，经公司股东叶某同意，进入厂区从事线缆扎、压胶工作。”程方圆说，公司未与她签订书面劳动合同，只是口头约定按计件方式核算工资。

“到了车间以后，负责车间管理的周某及叶某的老婆对我说，最初工作的几天先计时，一天100元钱。一个星期以后，按完成的工作量做多少给多少钱。其中，有些是每米0.7元，有些是每米1元多。”程方圆说，周某要求她每天上午8点上班，上到中午12点下班，然后在厂里吃午饭。下午从2点开始工作到6点。如果哪天不去上班，要跟老板娘或周某请假。

“在车间干活儿，我跟其他人一样，没有单独考勤。但是，对每天干完的工作量要做记录。”程方圆说，双方约定工资支付方式是直接发现金，但她上班没领过工资。原因是公司规定的发工资日期是每月15日，而她在入职后的第二个月的13日，即2019年4月13日在上岗时不慎被机器挤伤了左手。

程方圆说，她被机器挤伤后，叶某出面将她送到医院。她住院治疗至2019年6月11日出院。期间，叶某经手支付了全部医药费。

考虑到后续治疗等问题，程方圆想认定工伤。而认定工伤，首先要确认劳动关系。由于叶某不认为她的伤属于工伤，也不承认公司与她存在劳动关系，所以，双方产生争议。

## 符合法定成立要件 一审确认劳动关系

为维护自身合法权益，程方圆向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求确认公司与其在2019年3月9日起至7月18日存在劳动关系。因不服仲裁机构作出的相关

决定，程方圆又诉至法院。

法院经审理查明，叶某确系公司股东，该公司经营范围为生产销售电线电缆等产品。不过，该公司已于2018年底进入破产重整程序。程方圆经公司股东叶某同意进入厂区从事线缆扎、压胶工作，该工作属于公司的业务组成部分。程方圆在上班时左手挤伤，叶某将其送至医院住院治疗。2019年5月5日，叶某否认程方圆受伤属工伤。

对于程方圆陈述的入职过程及其在工作中接受叶某等人管理的情况，公司没有异议。

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第1条规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）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）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

据此，法院认为，本案中公司是具备用工主体资格的企业，经营范围包括生产电线电缆等。程方圆经人介绍到公司工作，其工作由公司进行安排和管理，其从事的线缆扎、压胶工作属于公司的业务组成部分，且程方圆需遵守公司的规章制度，公司按照工作量向其发放劳动报酬。因此，程方圆与公司之间符合上述法律条文中规定的劳动关系的成立要件，可以认定双方自2019年3月9日起建立了劳动关系，程方圆的诉讼请求成立，应当予以支持。

相反，公司提交的《民事裁定书》《场地租赁协议》《厂房租赁合同》等证据，仅能证明公司进入了破产重整程序以及将部分厂房租赁给案外人使用的事实，无法证明公司事实上已停止生产，也无法证实程方圆是与案外人建立的劳动或雇佣关系。此外，落款为“叶某”的《情况证明》真实性无法核实，且内容与

叶某和程方圆在电话通话中的陈述自相矛盾，法院不予采信。对公司关于双方之间未建立劳动关系的抗辩理由，法院不予支持。

综上，法院认定程方圆的诉讼请求成立，依照《民法总则》第3条、《劳动合同法》第7条、《民事诉讼法》第64条规定，判决确认程方圆与公司在相应期间存在劳动关系。

## 无力承担举证责任 二审否定劳动关系

公司不服法院判决并提起上诉。其理由有三：一是公司因经营不善停止生产经营，并于2018年11月8日进入破产重整程序。此后，为利用厂区剩余资源将车间出租给胡某，双方签订的《场地租赁协议》约定胡某对其生产经营状况、设备维护等自行负责。叶某虽系公司股东，但公司并未要求其代表公司参与胡某的生产管理，叶某将程方圆介绍给胡某的行为系个人行为或者代表胡某的行为，并非代表公司。

二是程方圆提交的证据仅能证明其与叶某协商后到公司已出租的车间工作的事实，而没有劳动合同、工作证、工资发放等证明劳动关系的证据。从时间上来说，程方圆到车间工作时，公司已经进入破产重整程序，不再进行生产了。

三是程方圆不属于公司破产重整程序中的留守人员，破产管理人从未向其发放过工资，亦未对其进行过劳动管理。

二审法院庭审时，周某出庭证实，胡某系其岳父，其与公司没有利害关系。因胡某在外地，遂委托他和叶某对租赁的厂房进行现场管理。其记录程方圆工作量的收据由他开具，有时现场没有收据时就在现场取用印有公司的销售发货单记录。程方圆受伤后，其受胡某委托通过微信支付了医疗费。程方圆认可该说法，法院亦予以采信。

公司还提交一份经过公证的《胡某关于程方圆受伤一案的说

明》。该说明的内容是：胡某在外地，与公司签订《场地租赁协议》后即委托周某、叶某负责租赁车间的生产经营，公司未参与此事。程方圆经人介绍到车间打工并在工作中受伤，其让周某、叶某积极给予治疗并垫付医疗费用，本想与程方圆协商赔偿问题，但因程方圆索赔金额过高，双方发生争议。对于程方圆所受伤害，应先进行伤残等级鉴定，鉴定后同意协商处理，若协商不成程方圆可依法主张权利。

二审法院认为，程方圆请求确认其与公司之间存在劳动关系，应当由其对相关事实承担举证证明责任。综合本案证据来看，程方圆虽由叶某招用，在工作中受叶某、周某管理，受伤后由叶某、周某送医治疗并支付医疗费用，但程方圆并未提交证据证明周某与公司的关系，叶某虽系公司的股东，但其行为并非必然代表公司，程方圆也未提交证据证明叶某系以公司的名义对其进行招用。

相反，从胡某、周某所作的陈述、证言来看，叶某具有双重身份，叶某除系公司的股东外，还是受胡某委托从事现场管理的人员，程方圆系叶某受胡某委托而招用。

因胡某、周某系亲戚关系，胡某、周某所作陈述明显对己不利，程方圆亦无证据证明胡某、周某与公司存在利害关系，二人亦未与公司恶意串通而作虚假陈述，故法院认定胡某、周某所作的陈述、证言可信程度较高。

鉴于程方圆提交的证据不足以证明其与公司之间存在劳动关系，公司举示的证据证明的事实可信程度较高，二审法院根据《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第108条规定，认定程方圆所主张的事实不存在，对其请求不予支持。因一审判决认定事实部分不清，二审中出现新证据，二审法院依据查明的事实判决撤销原判，驳回程方圆的诉讼请求，其所受伤害可依据相关法律规定向相关责任人主张。

## 解聘严重违纪工伤员工 公司仍需支付就业补助

编辑同志：

我曾经由于在工作时间、工作地点、因为工作原因落下八级伤残，并被认定为工伤。三个月前，因我严重违反公司的规章制度，给公司造成较大经济损失，公司依据规章制度的规定及劳动合同约定将我解聘了。

我对此并无异议，但要求公司支付一次性伤残就业补助金。可公司认为解聘完全源于我自己的原因，公司没有任何违法之处，其有权拒绝。

请问：公司的理由成立吗？

读者：吴萍萍

吴萍萍读者：

公司的理由不能成立，其应当向你支付一次性伤残就业补助金。

一方面，员工严重违纪被解聘不是用人单位拒付一次性伤残就业补助金的理由。

《工伤保险条例》第三十七条第（二）项规定：“劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”

《社会保险法》第三十九条也指出：“因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：（一）治疗工伤期间的工资福利；（二）五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴；（三）终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金。”

由此来看，承担一次性伤残就业补助金的主体为用人单位，支付的理由为“终止或者解除劳动合同”，至于“终止或者解除劳动合同”的原因则在所不论。

与之对应，虽然你有严重违反公司的规章制度、给公司造成较大经济损失的行为，虽然公司具有解除劳动合同的依据，但这并不能成为公司拒绝向你支付一次性伤残就业补助金的理由。

另一方面，员工因严重违纪被解聘并非丧失一次性伤残就业补助金的法定情形。

《工伤保险条例》第四十二条规定：“工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：（一）丧失享受待遇条件的；（二）拒不接受劳动能力鉴定的；（三）拒绝治疗的。”也就是说，员工丧失工伤保险待遇的情形只限于三种，而你严重违纪并不在其列。

廖春梅 法官

李德勇 律师

## 对劳动关系有争议也可终局裁决

近日，读者刘先生说他因为与用人单位发生劳动争议申请劳动仲裁。在仲裁过程中，用人单位对双方存在劳动关系提出异议。他则提供了银行转账的对账单、公司内部印刷资料、工作服、聊天记录等证明双方存在劳动关系。

劳动争议仲裁委对解除劳动合同经济补偿金作出了终局裁决，但未对劳动关系是否存在作

出结论。刘先生想知道该终局裁决能否成立？

### 法律分析

《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定：下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最

低工资标准十二个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

上述终局裁决事项，均是以劳动关系的存在为基础的。如果用人单位与劳动者对劳动关系的存在有争议就不能终局裁决，那就意味着相应的终局裁决事项都不能发生“终局”的效果。既然法律规定相关事项可以终局裁

决，那就意味着即使双方对劳动关系是否存在有争议，仲裁委的裁决依然是终局性的。

当然，在用人单位对劳动关系提出质疑的情况下，仲裁委应当对劳动关系是否存在作出分析，并在肯定劳动关系存在的基础上针对个人的诉求作出裁决。仲裁委对此未作明确结论属于不当，但该不当不影响裁决的终局性结果。