

公司换了老板就否认与员工存在劳动关系

微信记录为证 员工讨回4.7万元补偿

□本报记者 赵新政

“我和小蒙等四五个同事天天在店里上班。没想到公司老板一换、注册地址一变，就不认可我们是公司员工了。真是岂有此理！”舒敏（化名）说，自去年3月开始打官司，无论是劳动争议仲裁机构仲裁还是法院一审、二审判决，公司从来没有赢过。

而公司坚持打官司的原因，是舒敏属于公司加盟商的员工、加盟商与舒敏签订有保密协议，且公司有该加盟商的加盟合同作为证据。舒敏则提交加盖公司发票专用章的业务销售单，以及公司前法定代表人与她的微信聊天记录及微信转账记录，证明她在公司上班并按月领取工资报酬。

由于公司不能否认微信聊天记载的事实，也不能否认发票上所加盖公章的真实性，所以，法院在确认舒敏与公司存在劳动关系的同时，判决公司向舒敏支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额4.7万余元。

老板和注册地一换 就不承认劳动关系

舒敏从事过多年验光配镜及化妆品促销业务。2018年2月6日，她一到公司应聘，公司就安排她担任门店副店长。同时，与她口头约定月工资标准为4500元加提成。

工作期间，公司一直未与舒敏签订劳动合同。2019年3月11日，舒敏离职。而此时，公司也发生了较大的变化。在她离职前几天，即2019年3月1日，公司法定代表人由林某变更为严某。同年9月9日，公司的住所地也由当前的门店地址变更到另外一个地方。

老板换了，公司注册地址变更了，这些事似乎与舒敏等员工无关。但是，事实却不是这样。

因为没拿到离职经济补偿，舒敏等离职员工就去找公司新的老板严某讨要。严某不仅拒绝他们的要求，还直接否认他们是公司员工。这一下，可把舒敏等人弄蒙了。

冷静之后，舒敏于2019年3月18日向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求确认公司与她存在劳动关系，同时，向她支付在职期间未签订书面劳动合同的二倍工

资差额。

仲裁机构审理后，裁决确认：2018年2月6日至2019年3月11日期间公司、舒敏双方存在劳动关系；公司支付舒敏2018年3月19日至2019年2月5日期间未签订劳动合同二倍工资差额4.7万元。

是否存在劳动关系 争议双方各抒己见

公司不服仲裁裁决结果，向一审法院提起诉讼。

法院庭审时，舒敏主张其在相应期间与公司之间存在劳动关系。为此，她提交了销售单。该客户名为“汪涵”的销售单为原件，加盖有公司发票专用章。此外，还有舒敏与公司前法定代表人林某的微信聊天记录及微信转账记录，这些记录显示的内容是公司工作安排、林某按月向舒敏转账支付的工资等。另外，还有一张北京增值税电子普通发票，显示购买方为公司。

公司对舒敏提交的上述证据的真实性及证明目的均不认可，并称舒敏所在门店是公司的加盟店，由案外人刘某经营管理，舒敏系刘某个人雇佣，公司与舒敏之间不存在劳动关系。为证明该主张，公司提交了其与刘某签订的《品牌及技术许可使用协议》《员工保密协议》等证据。其中，《员工保密协议》落款处甲方法定代表人或授权代表为刘某，乙方为舒敏。

舒敏仅认可《员工保密协议》是她本人签名，否认《品牌及技术许可使用协议》的真实性，称其在《员工保密协议》落款处签名时，刘某并未签名。因此，她对公司提交的以上证据的证明目的不认可。

公司申请对舒敏提交的销售单上所加盖印章的真伪进行司法鉴定。可是，因备案登记的公司发票专用章不符合鉴定规则，鉴定机构终止鉴定。

微信记录证据完整 劳动关系获得确认

一审法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。当事人对自己的主张有责任提供证据予以证明，所提供的证据不足以证明自己

主张的由负有举证责任的一方当事人承担不利的法律后果。

根据查明的事实，首先，公司虽提交了舒敏签名的《员工保密协议》以证实其主张，但该协议刘某仅作为“法定代表人或授权代表”签字，甲方签字一栏为空白，此种情形下，与舒敏形成合同关系的甲方主体并不明确，不能据此协议认定舒敏受雇于刘某。

其次，舒敏提供的其与公司前法定代表人林某的微信聊天记录及微信转账记录、北京增值税电子普通发票等证据能够形成完成的证据链，结合舒敏在公司注册地址提供劳动的事实，可以证实双方存在劳动关系。

综上，一审法院对于公司的相关主张不予采信，认定公司与舒敏之间存在劳动关系，对于公司要求确认双方不存在劳动关系的诉请，一审法院不予支持。

此外，用人单位对劳动者的在职时间、月工资标准、签订劳动合同情况负有举证责任。本案中，公司未能对此举证证实，应承担举证不能的不利后果，故一审法院对于舒敏主张的在职时间、月工资标准、签订劳动合同情况，一审法院均予以认定。

因公司未依法与舒敏签订书面劳动合同，应当支付未签订劳动合同二倍工资差额，一审法院依照《劳动合同法》第10条第1款、第82条第1款及《民事诉讼法》第64条第1款之规定，判决确认公司与舒敏之间存在劳动关系、公司应支付舒敏在职期间未签订劳动合同二倍工资差额4.7万元。

公司不服法院判决 二审法院驳回上诉

一审法院判决后，公司不服提起上诉。

公司的上诉理由是：一审法院认定双方形成事实劳动关系的主要依据是公司的注册地址与舒敏工作地址是同一地址。事实上，公司注册地址虽然在门店地址，实际经营地址位于另外一个地方。公司不认可盖有发票专用章的销售单并提出司法鉴定，鉴定机构在公安机关找到备案电子章，但认为电子章不能进行司法鉴定。几年前，所有备案公章

均是电子备案，不能鉴定则失去备案的作用，公司申请法院变更鉴定机构但一审法院不予理睬。

此外，舒敏受雇于刘某，而刘某加盟于公司，双方签订加盟合同，该合同在公司现股东、法定代表人变更之前就存在。同时，双方有履行加盟合同的证据，完全可以证明在门店地址经营的加盟店与公司是各自完全独立的两个主体。

二审法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。

本案中，公司上诉称其与舒敏不存在劳动关系，舒敏受雇于刘某经营的加盟店。公司虽提交了舒敏签名的《员工保密协议》，但该协议上刘某仅作为“法定代表人或授权代表”签字，甲方公司签字一栏为空白且无公章，故甲方主体并不明确，不能据此协议认定舒敏受雇于刘某。

公司虽提交照片、视频光盘证明其实际经营地不在门店位置，但舒敏对此不认可，且即使这些证据真实，也不能否认舒敏在公司注册地址提供劳动的事实。结合舒敏与公司前法定代表人林某的微信记录及北京增值税电子普通发票等证据，可以认定双方之间存在劳动关系。

对于公司称其申请变更鉴定机构而一审法院不予理睬一事，二审法院认为，公司已在一审中申请对销售单加盖印章的真伪进行司法鉴定，但因备案登记的公司发票专用章不符合鉴定规则，鉴定机构决定终止鉴定。在公司不能提供其他比对样本的情况下，本案也不符合《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第40条规定的当事人可申请重新鉴定的情形，故一审法院不予准许其申请并无不当，二审法院予以确认。

综上，二审法院认为公司的上诉请求不能成立，应予驳回。一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。9月11日，二审法院终审判决驳回公司上诉，维持原判。

前夫擅自变更孩子姓氏能否通过诉讼予以纠正？

编辑同志：

我和王某共同养育一对双胞胎儿子，经我们协商，哥哥随其父亲姓“王”，弟弟随我姓“温”。由于我和王某长期两地分居，感情也因此逐渐变淡。婚后第6年，我们协商离婚。由于我经常出差，离婚协议约定双胞胎均由王某抚养，我定期支付抚养费。最近，我从孩子口中得知，王某已将双胞胎弟弟改为姓“王”了。

我不想因离婚而改变孩子的姓氏，因此，要求王某纠正其做法。可是，王某拒不纠正。我现在准备向法院起诉，请问法院会支持我吗？

读者：温泉

温泉读者：

首先，子女的姓氏由父母协商确定。

《民法通则》第99条规定：“公民享有姓名权，有权决定、使用和依照规定改变自己的姓名，禁止他人干涉、盗用、假冒。”《婚姻法》第22条规定：“子女可以随父姓，也可以随母姓。”可见，孩子的姓氏应当由父母协商确定，并进行户籍登记。

其次，孩子的姓名经户籍登记后，父或母一方不得擅自变更。

最高人民法院《关于变更子女姓氏问题的复函》指出：一方在离婚后，未征得另一方同意，单方面决定将子女的姓名改随己姓，这种做法是不当的。另一方既不同意给子女更改姓名，应说服一方恢复子女原来姓名。《最高人民法院关于审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》第19条规定：“父或母一方擅自将子女姓名改为继母或继父姓氏而引起纠纷的，应责令恢复原姓氏。”

再次，若需变更未成年子女的姓氏，父母双方应到公安机关签名进行申请。

2002年《公安部关于父母离婚后子女姓名变更有关问题的批复》中指出：“对于离婚双方未经协商或协商未达成一致意见而其中一方要求变更子女姓名的，公安机关可以拒绝受理；对一方因向公安机关隐瞒离婚事实，而取得子女姓名变更的，若另一方要求恢复其子女原姓名且离婚双方协商不成，公安机关应予以恢复。”

就你的情况而言，王某将双胞胎弟弟由“温”姓改为“王”姓，如果并没有通过公安机关户籍部门，这种更改是不算数的。从法律上讲，双胞胎弟弟还是姓“温”。当然，由于老师同学和有关邻居现在都喊双胞胎弟弟为“王某”，你感觉不舒服，那只能跟王某协商，要求恢复双胞胎弟弟的原姓氏，或者请求有关部门调解解决，一般不能通过向法院起诉来解决。

如果是通过公安机关户籍部门在户口簿上变更的，则公安机关涉嫌行政行为违法。你有权根据上述《批复》，要求公安机关恢复双胞胎弟弟的原姓氏。如果公安机关拒不予以恢复，你可以向公安机关提起行政诉讼，请求撤销公安机关将双胞胎弟弟由“温”姓改为“王”姓。

潘家永 律师

什么情况下职工不享受当年年休假？

常律师：

您好！

请问什么情况下职工不享受当年年休假？

谢谢您的答复。

答：

根据《职工带薪年休假条例》第四条的规定，职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计20天

以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

以上是对您问题的解答。

法条链接：

《职工带薪年休假条例》第四条 职工有下列情形之

一的，不享受当年的年休假：

（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的。

以上的：

（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

