

合伙人离职被索要百万赔偿

企业错把合作关系当劳动关系索赔落空

□本报记者 赵新政

合伙关系与劳动关系是两种不同的法律关系。如果劳动者与用人单位没有劳动关系，双方之间当然就不会存在解除劳动关系后竞业限制补偿等费用的支付问题。邹越（化名）是一家科技公司的股东、合伙人，他既为该公司工作也以工资的名义每月领取一笔费用。当他脱离公司时，公司竟然要求他返还100多万元的竞业限制补偿金和经济赔偿。

“公司还没有弄清双方之间是否存在劳动关系，就向我索要竞业限制补偿金，这不是胡来吗？可是，公司告到法院了，我只能应诉。”邹越说，此前，公司就怂恿员工以不当得利告过他，但败诉了。

根据举证情况，法院查明争议双方之间没签订劳动合同、没形成社保缴纳关系、有关费用的支付时间早于邹越离开公司的时间。据此，法院不采信公司的主张，并于10月21日判决驳回公司的全部诉讼请求。

协议约定可发工资 股东另有劳动关系

邹越说，2015年7月，他与公司法定代表人的丈夫闫某及股东刘某合伙成立一家科技公司。其中，闫某为公司实际控制人。

闫某、邹越、刘某曾签订一份《合伙协议书》，该协议载明：各方自愿合伙组建北京某科技公司，从事喷墨控制系统的研发、生产及销售活动。合伙期限为20年，自2015年12月1日起，至2035年11月30日止。合伙人闫某占有股份56%；合伙人邹越占有股份30%；合伙人刘某占有股份14%。

该协议还约定，盈余分配顺序为：1.为技术出资方各合伙人提供不高于20000元/月的工资；2.各合伙人按所占股份比例分配，股东所获当年分红以60%和40%比例分两次兑现，当年年度终结兑现当年分红的60%，次年年中兑现上年40%。

“我是公司股东，为公司工作，但与公司没有劳动关系。”邹越说，在2014年2月至2019年7月期间，他与另外一家企业建立劳动关系，其社会保险均由该企业缴纳。

2018年3月，邹越因个人原因，提出不再为公司工作。同年7月，他自行离开公司。公司认为，因邹越未办理工作交接，未将其在工作中开发的软件代码交付给公司，导致公司业务停滞，给公司造成严重的经济损失。且其离职后，直接使用公司的技术进行生产经营，并与公司现有的客户进行交易，其行为严重违反了双方的保密及竞业限制约定及商业道德，给公司造成了恶劣的社会影响与经济损失。为此，公司要求邹越依照约定返还保密费及竞业限制补偿金696289.35元、赔偿经济损失400000元，两项合计1096289.35元。

公司自认索赔有据 所有请求均被驳回

邹越不同意公司的要求，公司就将他先后两次告到法院。其中，第一次是由公司员工安某起诉的。

安某的理由是，他曾于2018年2月9日、2018年3月7日、2018年3月31日分别向邹越转账，转账金额分别为240000元、200000元、256289.35元。其中，在2018年2月9日、2018年3月31日均由闫某先将钱汇入安某账户，后通过安某账户转出。

2019年2月26日，安某诉至法院，要求判决邹越返还不当得利696289.35元，并称其是公司的员工，上述转账款项系用于材料采购及加工费的支付。邹越对银行明细的真实性无异议，但主张转账款项是根据经营情况按月以“备用金”的形式发放的分红。

公司认可安某的账户是其法定代表人在实际使用，邹越在离职的时候公司用安某的账户支付保密费和竞业限制的费用，但安某不知道转的费用性质，以为转的是备用金。在知道邹越离职后，安某便要求邹越返还备用金。公司与安某沟通后，安某才把要求返还备用金的案子撤诉。

“第二次诉讼是公司提出的，并且按劳动关系来处理，首先向劳动争议仲裁机构申请仲裁。”邹越说，公司请求裁决他返还保密费及竞业限制补偿金696289.35元、赔偿因其未办理

工作交接产生的直接经济损失400000元。

公司的理由是：邹越是公司的股东和员工。《合伙协议书》第8条约定，邹越在公司负责软件开发工作。第4条约定，公司为邹越提供不高于每月20000元的工资，在职期间，公司按照约定为其发放工资。而他违反约定不辞而别，给公司造成了直接经济损失。

仲裁机构审理认为，公司的申请没有事实及法律依据，遂裁决驳回其全部仲裁请求。

错误理解法律关系 公司索赔缺乏依据

公司不服仲裁裁决，持理由向法院提起诉讼。

在法院庭审时，公司主张在其成立前至2015年7月期间，双方仅是股东关系，自2015年7月至2018年7月31日期间双方存在劳动关系。公司不要求邹越打卡考勤，但他需要到岗上班。因为社保以补助形式发放，所以，公司没有为邹越缴纳社保，但每月都向其发放工资。为此，公司提交了银行明细，该明细只有转账金额，但未标注转账性质。

邹越对银行明细的真实性无异议，但主张双方不存在劳动关系，转账款项是按月以“备用金”的形式发放的分红。事实上，他与案外企业存在劳动关系。为此，他提交了与案外企业的劳动合同、工资发放明细予以佐证。公司对这些证据的真实性无异议，但对证明目的不可。

公司称，邹越离职时，闫某与他口头约定，邹越需保守公司的商业秘密，不得从事与其公司存在竞争内容的业务。同时，约定向他支付保密费为440000元，并核算发放了竞业限制补偿金。

邹越辩称，双方从未有过保密和竞业限制约定，公司支付的款项是分红，以往是闫某通过微信、QQ或者U盘告知分红数据，最后一次分红是双方商量的数额。

邹越认为，他签订的合伙协议书，可以证明他与公司之间不存在劳动关系。此外，公司指示安某通过民事起诉要求他返还不当得利，涉案金额与公司本案中

的第一项诉求一致，这一点足以证明公司与他不存在保密费及竞业限制补偿金问题。因公司的诉讼请求均建立在双方存在劳动关系上，应当予以驳回。

法院认为，本案的争议焦点在于双方是否存在劳动关系及安某转账款项的性质。

对于第一个争议焦点，首先，公司主张双方自2015年7月至2018年7月存在劳动关系，但双方没有签订劳动合同、也没有形成社保缴纳关系。其次，邹越一直是公司股东，且其与实际控制人闫某签订的是合伙协议，合伙人各方自愿合伙组建公司，合伙协议约定盈余分配的顺序是先为技术出资方各合伙人提供不高于20000元/月的工资，如果邹越与公司存在劳动关系的话，无论公司是否有盈余均应该发放工资。再次，公司通过安某向邹越的转账从未标注过工资。最后，公司未提交有效证据证明双方存在劳动关系。因此，法院对公司所持双方存在劳动关系的主张不予采信。

对于第二个争议焦点，假使双方是存在劳动关系，首先，公司主张696289.35元中包含了保密费440000元及剩余的竞业限制补偿金，但公司未提供证据证明双方对保密费和竞业限制义务进行了约定。其次，竞业限制补偿金的标准是按照月工资的50%核算，共支付24个月，而公司作为款项的支付主体却不知道款项的核算方法，且与实际付款金额不一致。再次，竞业限制补偿金通常是在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿，而竞业限制期的起算亦应该自劳动者离职起算，本案中公司主张邹越的离职时间为2018年7月，而其在2018年2月和3月付款，该付款时间、付款方式均不符合商业惯例。最后，公司在实际使用安某的账户，有两笔款项是先由公司实际控制人的账户转入安某账户，随即再转给邹越，安某起诉前不知晓款项的性质。据此，法院对公司所持的上述款项性质不予认可。

结合上述两点，法院对于公司提出的诉讼请求均不予支持，遂判决驳回公司的全部诉讼请求。

发包方赔偿工伤员工后 可以向无资质雇主追偿

编辑同志：

我公司将建筑工程的一部分发包给没有资质的李某后，李某雇请姜某等施工。半年前，姜某在施工过程中遭遇工伤，公司对其作出了工伤赔偿。

请问：公司能否向李某追偿？

读者：文霞

文霞读者：

公司可以向李某追偿。一方面，发包人承担的只是替代责任。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条规定：“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害，发包人、分包人知道或者应当知道接受发包或者分包业务的雇主没有相应资质或者安全生产条件的，应当与雇主承担连带赔偿责任。”

《劳动合同法》第九十四条规定：“个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。”即只有雇主（承包人）才是直接责任人，违法发包人并非直接责任人，只是基于对劳动者的保护，才要求违法发包人作为替代者承担连带赔偿责任，从而使劳动者得到“双重保护”。

因此，本案中公司的情形符合上述法律规定。

另一方面，发包人承担的并非终局责任。

《侵权责任法》第十四条规定：“连带责任人应根据各自责任大小确定相应的赔偿数额；难以确定责任大小的，平均承担赔偿责任。支付超出自己赔偿数额的连带责任人，有权向其他连带责任人追偿。”

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条规定：“……（四）用人单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用人单位为承担工伤保险责任的单位；（五）个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。前款第（四）（五）项明确的承担工伤保险责任的单位承担赔偿责任或者社会保险经办机构从工伤保险基金支付工伤保险待遇后，有权向相关组织、单位和个人追偿。”

上述规定表明，不具备用工主体责任雇主（承包人）当最终责任承担者，发包人承担的连带责任不是终局责任，其在垫付赔偿款后，有权向雇主（承包人）追偿。同时，如果不允许发包人追偿，不仅不公平，也会使雇主获得法外利益，违反法律的公平正义。由此看来，公司有权向作为雇主（承包人）的李某进行追偿。

廖春梅 法官

退休后能否进行职业病工伤认定？

法律分析

《工伤保险条例》第十八条规定，提出工伤认定申请应当提交“与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料”。这项规定对于退休后被诊断出职业病的人员同样适用。

不过，职业病与一般的工伤事故存在显著差别。一般工伤事故是事故发生时存在劳动关系，而职业病不仅在劳动关系存在时可能得到确定，在劳动关系终

结后也可能确定，这是由职业病的特点决定的。职业病有潜伏期，在劳动关系终结后确定的职业病也是在劳动关系存续期间发生的。因此，对于职业病所要求的劳动关系，是指与有职业危害接触史的原用人单位存在的劳动关系，而非指职业病诊断时存在的劳动关系。《人社部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》（人社部发〔2013〕34号）也明确规定，此类人员可以进行工伤认定。

退休后诊断为职业病并认

定为工伤后，可以享受相应的工伤保险待遇。根据上述34号文规定，职业病诊断证明书或职业病诊断鉴定书中明确的用人单位在该人员从业期间依法为其缴纳工伤保险费的，由工伤保险基金和该用人单位分别支付工伤保险待遇；未依法为该职工缴纳工伤保险费的，由该用人单位支付待遇。

据此，金先生可以参照该规定进行办理相应的工伤认定手续。

李德勇 律师

近日，读者金先生向本报咨询说，他上班的时候从未间断工伤保险费的缴纳，直至退休。2017年，他办理了退休手续，按月领取基本养老金。2020年5月，他被诊断为矽肺。

金先生想知道，他能否进行工伤认定并由工伤保险基金支付工伤保险待遇？有人告诉他，他被诊断为职业病时已经没有劳动关系，不能再进行工伤认定。这种说法对不对？