

认定劳动关系应避免6类误区

劳动者与用人单位是否存在劳动关系，直接关系到其能否向单位主张工伤待遇、是否可以索要违法解除劳动关系赔偿等合法权益。可是，在确认劳动关系时经常出现6类误区，会误导劳动者错失维护自身合法权益的诉求权，需要谨慎避免。对此，以下案例分别作出了详细的法律解析。

误区1

工作方式及薪酬变更，会导致劳动关系变化

王哲于2019年12月22日入职，公司与他口头约定月基本工资1500元，另加销售提成。2020年9月末，公司经理口头通知他下月起不再实行不坐班制并取消底薪，其全部收入按业绩提成计算。

2021年10月25日，公司向王哲发出解除用工通知，并结算了三个月业绩提成3100元。王哲认为公司未足额支付工资要求补足差额，并向其支付解除劳动合同经济补偿金。可是，公司以其工作方式已经改变为非从班模式，既不出勤打卡也没有工资底薪，双方之间已不存在劳动关系为由予以拒绝。

【评析】

《劳动合同法》第八十五条第(二)项规定，用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资的，应当支付其差额部分。因此，劳动者每月的工资收入不得低于当地最低工资标准。本案中，公司虽然于2021年10月1日起将王哲的工作方式变更为非坐班工作制，但这种改变不会产生劳动关系解除的法律要件。在劳动关系存续的前提下，公司未足额向王哲支付劳动报酬，需依法补足相应的工资差额，同时，还应向其支付解除劳动关系经济补偿金。

误区2

销售业务员收入来自提成，当然没有劳动关系

曹明浩于2021年1月5日入职一家房地产开发公司，双方口头约定其收入按销售业绩比例提成。除每天上班时参加公司晨会外，其他时间由个人支配。5月31日，他提出辞职并要求公司支付未签订劳动合同的二倍工资差额。公司以其系自由经纪人，不受公司任何管理与安排，双方之间既不存在劳动关系也不存在劳

务关系为由予以拒绝。

【评析】

曹明浩从事房产销售工作，在职期间接受公司的管理，每天按时上班并按公司要求参加必要的晨会。另外，其劳动报酬由公司按销售业绩按月支付，其提供的销售经营活动是公司业务的重要组成部分。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定，可以确认双方符合建立劳动关系的全部要件。至于公司称其为自由经纪人，在无相关证据佐证的情况下，该主张不能成立。相应地，公司应当依法向其支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额。

误区3

默许劳动者冒名他人工作多年，以欺诈为由否认劳动关系

2018年12月28日，刘大义入职公司从事采煤工作。因体检不合格，双方未签订劳动合同。经班长汪平同意，他一直使用已离职员工郭石彬的名字领取矿灯等采煤工具，但在考勤和签字领工资时用自己的真实名字。

2021年11月2日，刘大义在工作中撞伤右眼，公司拒绝为他申请工伤认定。公司认为，其冒用他人名字，以欺诈的方式在公司工作，该行为属于欺诈。即使双方之间存在事实劳动关系，该关系也因其欺诈而无效。

【评析】

依据《劳动合同法》相关规定，顶替他人名字与用人单位建立的劳动关系，无论何种原因，都因主体错误而不能成立。本案中，公司在明知郭石彬已经离职的情况下，仍允许刘大义以郭石彬的名字领取采煤工具并出入矿井2年多时间。期间，公司一直未对班长汪平提供的有刘大义名字的工资册提出异议，表明其对刘大义体检是否合格并不在意，且有意与其建立劳动关系的合意。因公司没有证据证明刘大义存在欺诈行为，故应确认双方自刘大义提供劳动之日起建立劳动

关系。

误区4

营业部无用工主体资格，不能建立劳动关系

孙丽荣入职某旅行社营业部时，双方口头约定其工资为底薪加提成，岗位为旅游顾问，每天早上9点上班。2020年6月15日，孙丽荣在上班路上发生交通事故受伤，本人无责任。当她向营业部主张工伤待遇时，得到的答复是该营业部仅仅是旅行社服务网点，没有用工主体资格，不能与劳动者建立劳动关系，双方之间系合作关系，故不能主张工伤待遇。可是，该营业部的营业执照载明，其系某有限公司的分公司。

【评析】

《民法典》第七十四条规定，法人可以依法设立分支机构。《劳动合同法实施条例》第四条规定：“劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同。”本案中，涉案营业部一家有限公司的分公司，依据上述法律规定，结合孙丽荣的工作情形，可以确认双方之间已经建立事实劳动关系其有权主张工伤待遇。

误区5

原劳动合同未解除，不能再建立新劳动关系

崔欢系学校工勤在编职工。2016年1月初因病休养，后经学校同意内退，但其人事关系仍在学校，学校继续为其缴纳社会保险。2019年3月，她与一家公司签订2年期劳动合同。2021年6月，她因公司拖欠3个月工资辞职，要求公司向其支付被拖欠工资及离职经济补偿金。公司以其未与原单位解除劳动关系，其不能同时与两个单位建立劳动关系为由予以拒绝。

【评析】

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)》第八条规定：“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向法院提起诉讼的，法院应当按照劳动关系处理。”该规定表明，双重劳动关系并未为法律所禁止。本案中，崔欢不仅可以与原单位保持人事关系，还可以与公司建立劳动关系，公司拒绝向其支付离职经济补偿是违法的。

误区6

辞职申请一旦获批，劳动关系当然解除

吕宜杰系建筑公司钢筋工，公司与他签订了3年期劳动合同。2021年3月22日，在劳动合同即将到期时，他因父亲突发疾病决定回老家伺候父亲，遂向公司提出书面辞职报告。3天后，其母亲电话告诉他父亲病情好转，不需要他回家照顾。鉴于此，他决定继续上班，但在3月26日受工伤。公司为规避赔偿责任，拿出公司经理签字“同意”的辞职书告诉他：从批准之时起，双方不存在劳动关系了。

【评析】

《劳动合同法》第五十条规定：用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。本案中，吕宜杰提出辞职时双方劳动合同尚未到期，其劳动合同仍然处于继续履行中。公司虽然认为他的辞职已获批准，但没有任何证据证明已通知他本人，他正是因为未接到批准通知才继续上班工作的。此外，公司并未立即为他办理过离职手续、结清工资，反而还让他继续工作。这表明他受伤时双方之间的劳动关系依然处于存续期间。因此，他应当享受工伤待遇。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

虚构欠薪帮公司诈骗 员工可构成共同犯罪

编辑同志：

我丈夫是一家公司的员工。因公司面临拆迁，在公司并没有拖欠我丈夫工资的情况下，公司与我丈夫故意抬高月工资标准，虚构公司拖欠我丈夫36万元工资的事实，并以我丈夫的名义提起诉讼。在诉讼中达成偿付欠薪协议后，公司以法院的调解书为凭虚构营业收入，企图获得更多的拆迁补偿，同时，承诺分给我丈夫40%。近日，我丈夫因此事被刑事拘留。

请问：我丈夫怎么会涉嫌犯罪呢？

读者：肖菲菲

肖菲菲读者：

你丈夫确已涉嫌诈骗罪。

《民事诉讼法》第一百二十二条规定：“当事人之间恶意串通，企图通过诉讼、调解等方式侵害他人合法权益的，人民法院应当驳回其请求，并根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第一百九十一条规定：“单位有民事诉讼法第一百一十二条或者第一百一十三条规定行为的，人民法院应当对该单位进行罚款，并可以对其主要负责人或者直接责任人员予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”即只要存在对应行为，构成犯罪的，不管是个人还是单位，都必须受到刑事制裁。刑事制裁的方式之一，就是应当按照诈骗罪定罪量刑。

诈骗罪是指以非法占有为目的，用虚构事实或者隐瞒真相的方法，骗取数额较大的公私财物的行为。《刑法》第二百六十六条规定：“诈骗公私财物，数额较大的，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处或者单处罚金；数额巨大或者有其他严重情节的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金；数额特别巨大或者有其他特别严重情节的，处十年以上有期徒刑或者无期徒刑，并处罚金或者没收财产。本法另有规定的，依照规定。”

《最高人民法院、最高人民检察院关于办理诈骗刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条也指出：“诈骗公私财物价值三千元至一万元以上、三万元至十万元以上、五十万元以上的，应当分别认定为刑法第二百六十六条规定的‘数额较大’‘数额巨大’‘数额特别巨大’。”

结合本案，你丈夫的行为具备了诈骗罪的构成要件：一方面，你丈夫明知自己的行为是为了帮助公司骗取拆迁补偿款，却基于一己之私，和公司共同虚构欠薪事实，隐瞒根本不存在的欠薪，即既有诈骗的故意，也实施了诈骗行为。另一方面，你丈夫与公司的涉案金额达36万元，属于“数额巨大”之列。

颜梅生 法官

加班过程中因自身病灶诱发死亡是否构成工伤？

近日，读者钟珍蓉向本报咨询说，其丈夫所在公司为完成突然增加的大笔订单，要求全体员工连续半个月每天加班4至6小时。其丈夫因患有先天性脑血管异常，曾多次要求不加班或减少加班时间，但均被拒绝。连续加班一周后，其丈夫在岗位上因过度疲劳导致血压升高，并因颅内压力过高在送医途中死亡。公司没有为她丈夫办理工伤保险，她要求公司给予工伤赔偿但被拒绝，公司的理由是其丈夫的死因来自自身病灶，不构成工伤。她想知道：公司的说法对不对？

法律分析

公司的说法是错误的。

一方面，公司的行为违法。

《劳动法》第41条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。”公司要求员工连续半个月，每天加班4-6小时明显与之相违。

另一方面，钟珍蓉丈夫的情

形构成工伤。

全国总工会劳动保险部《关于职工在工作时间工作地点突然发病死亡待遇如何处理问题的复函》规定：“职工在正常的工作中，确因患病而造成死亡的，原则上应按非因工死亡处理。但是对于个别特殊情况，例如由于加班加点突击任务（包括开会）而突然发生急病死亡……可以当做个别特殊问题，予以照顾，比照因工死亡待遇处理。”

《工伤保险条例》第15条规定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和

工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的。”钟珍蓉的丈夫在工作时间和工作岗位，基于公司的要求为完成加班加点突击任务，突发疾病死亡明显与之吻合。

再一方面，公司必须承担赔偿责任。

按照《工伤保险条例》第62条第2款规定，涉案公司应参加工伤保险而未参加，钟珍蓉的丈夫作为公司员工发生工伤，公司应当比照工伤保险待遇项目和标准支付费用。

颜东岳 法官